



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI KATALISATOR BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA DALAM MENDORONG INOVASI DI ORGANISASI PENDIDIKAN

Aulia Rahmah^{1*}, Indah Puspita Sari², Nurdohiyah³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵
¹²³⁴⁵Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: auliarahmah240@gmail.com



DOI: <https://10.34125/jmp.v10i2.470>

Sections Info

Article history:

Submitted: 19 May 2025
Final Revised: 25 May 2025
Accepted: 29 May 2025
Published: 14 Juni 2025

Keywords:

Organizational culture
Inovation
Educational organizational
Transformasional leadership
Work commitment



ABSTRAK

A Transformational leadership is a form of leadership style that focuses on inspiring, motivating, and developing the maximum potential of each team member. Rather than simply giving directions or instructions, leaders who adopt this style are committed to creating profound positive change, not only in their team dynamics, but also in the entire organizational structure. This article aims to comprehensively examine transformational leadership organizational culture, work commitment in driving innovation in educational organizations through a literature review. This research highlights the important role of transformational leadership in motivating, empowering and developing individuals in the organization to achieve organizational goals to encourage innovation in educational organizations. The results of the literature review indicate that transformational leaders are not only able to improve performance and encourage innovation, but also build an organizational culture that supports collaboration, openness to change, and member empowerment especially in educational organizations. The practical implications of this study emphasize the importance of developing transformational leadership skills to create an environment that motivates members, encourages innovation, and ensures sustainability in organizations.

ABSTRAK

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu bentuk gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi maksimal dari setiap anggota tim. Bukan hanya sekedar memberikan arahan atau instruksi, pemimpin yang mengadopsi gaya ini berkomitmen untuk menciptakan perubahan positif yang mendalam, bukan hanya dalam dinamika tim mereka, tetapi juga dalam seluruh struktur organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif mengenai kepemimpinan transformasional budaya organisasi, komitmen kerja dalam mendorong inovasi di organisasi pendidikan melalui tinjauan literatur. Penelitian ini menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional dalam memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi hingga mendorong timbulnya inovasi di organisasi pendidikan. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya mampu meningkatkan kinerja dan mendorong inovasi, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, keterbukaan terhadap perubahan, dan pemberdayaan anggota khususnya dalam organisasi pendidikan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi anggota, mendorong inovasi, dan memastikan keberlanjutan dalam organisasi.

Kata kunci: Budaya organisasi, inovasi, organisasi pendidikan, kepemimpinan transformasional, komitmen kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Subni *et al.* (2024); Fatmawati (2021); Cholilah *et al.*, (2023) menyatakan inovasi dalam pendidikan tidak hanya mencakup pengembangan kurikulum dan metode pengajaran, tetapi juga melibatkan perubahan dalam budaya organisasi dan cara kerja para pendidik. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang sangat relevan untuk mendorong perubahan yang diperlukan.

Kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh James Mac Gregor Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass, adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim (Bayu *et al.*, 2024; Hanafi 2023; Daeli *et al.*, 2024). Pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat, dan mendorong partisipasi aktif (Ambalele & Tellu, 2023). Dalam organisasi pendidikan, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat berfungsi sebagai katalisator yang mempercepat perubahan budaya organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen kerja para pendidik dan staf.

Budaya organisasi yang positif dan inovatif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Ahmad (2024) menyatakan menurut Edgar Schein, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh anggota organisasi. Putri *et al.* (2024); Windari & Rini (2024); Ammar *et al.* (2025); Sukoco *et al.*, (2024) menyatakan ketika budaya organisasi mendukung inovasi, anggota organisasi akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan bersama. Komitmen kerja yang tinggi di antara para pendidik dan staf akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih aktif dalam proses inovasi, sehingga organisasi pendidikan dapat mengembangkan metode dan program yang lebih efektif dalam pembelajaran.

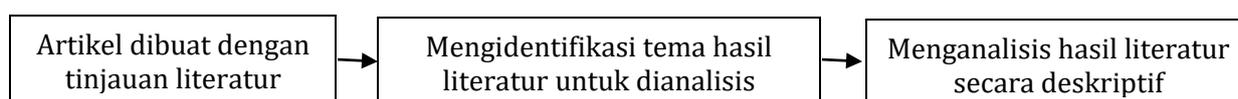
Teori Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen, juga relevan dalam konteks ini. Teori ini menjelaskan bahwa komitmen kerja terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Suryanto & Prihatiningsih, 2016). Pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif para pendidik dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan, sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi lebih aktif dalam inovasi.

Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas kepemimpinan transformasional dan inovasi, masih terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai katalisator dalam membentuk budaya organisasi dan meningkatkan komitmen kerja di organisasi pendidikan khususnya Pendidikan dasar, menengah, dan Pendidikan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen kerja, dan inovasi dalam konteks organisasi pendidikan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi pendidikan di masa depan. Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Asbari (2020) dan Purwanto & Asbari (2021), telah terbukti bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong inovasi dalam suatu organisasi. Namun, dampaknya terhadap budaya organisasi dan pengelolaan inovasi dalam konteks yang lebih luas masih memerlukan penjelasan yang lebih mendalam.

Pada artikel ini akan mengkaji dan menganalisis berbagai penelitian yang relevan, serta memberikan wawasan mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, inovasi, kinerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya akan memperdalam pemahaman kita tentang teori kepemimpinan, tetapi juga menawarkan perspektif praktis mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi oleh organisasi di berbagai sektor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur naratif untuk menganalisis dan menyintesis berbagai studi terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan kinerja organisasi. Pendekatan ini dipilih karena tujuannya adalah untuk mengkaji dan merangkum temuan-temuan dari berbagai penelitian yang relevan secara sistematis, serta mengidentifikasi celah yang ada dalam literatur yang ada. Melalui pendekatan tinjauan literatur naratif ini, peneliti dapat menyusun narasi komprehensif yang memberikan pemahaman yang lebih luas tentang topik yang diteliti, tanpa membatasi diri hanya pada metode atau teori tertentu. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari artikel-artikel ilmiah, jurnal internasional, buku, dan laporan-laporan penelitian yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional, inovasi, dan kinerja organisasi. Artikel-artikel yang digunakan dalam tinjauan literatur ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang mengutamakan relevansi, kualitas, dan kebaruan data. Setelah data artikel terkumpul, peneliti melakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam berbagai studi tersebut. Hasil dari tinjauan literatur ini disajikan secara deskriptif dan analitis dengan fokus pada tema-tema utama yang muncul dalam penelitian terdahulu. Setiap artikel yang dianalisis dibahas untuk menunjukkan bagaimana temuan tersebut berkontribusi pada pemahaman kita tentang kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi, komitmen kerja maupun inovasi organisasi Pendidikan. Berikut tersaji alur dari metode yang digunakan:



Gambar 1. Alur metode pembuatan artikel tinjauan literatur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada bagian ini, akan dibahas hasil-hasil yang diperoleh dari tinjauan literatur mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, komitmen kerja, dan inovasi organisasi. Pembahasan ini didasarkan pada artikel-artikel yang telah direview, yang mengeksplorasi berbagai dimensi kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks organisasi. Hasil yang disajikan akan dianalisis secara tematik berdasarkan topik-topik utama yang muncul dalam penelitian yang ada, serta membahas kontribusi temuan-temuan tersebut terhadap teori dan praktik kepemimpinan.

Berikut adalah tabel yang hasil tinjauan literatur berisi artikel-artikel yang telah direview dalam penelitian ini, yang mencakup informasi tentang penulis, judul artikel, tahun publikasi, dan topik utama yang dibahas:

Tabel 1. Hasil Review Artikel Penelitian

No	Penulis	Judul Artikel	Tahun Publikasi	Topik Utama
1	Nyoman Ayu Ratmini <i>et al.,</i>	Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja	2019	Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja
2	Maulida Amalia	Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di MTSN X	2023	Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif
3	Nova Gusmery	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang	2023	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Diri, Komitmen Kerja
4	Linda Susanti	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Workplace Learning</i> dan Perilaku Kerja Inovatif Pegawai pada BAPPLITBANGDA Kabupaten Barito Timur	2023	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, <i>Workplace Learning</i> , Perilaku Kerja Inovatif
5	Hamzah	Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Berorientasi Pada Karyawan	2023	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi
6	Trisnawati	Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 5 Tasikmalaya	2024	Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru
7	Suci Rahma Wati <i>et al.,</i>	Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi	2024	Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja
8	Hasrat Putera Damai Daeli <i>et al.,</i>	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur	2024	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja
9	Fitriyatun Hidayah & Nur Khoiri	Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Inovasi Dan <i>Work</i>	2024	Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan

		<i>Culture</i> Dalam Organisasi Pendidikan		Inovasi, Budaya Kerja
10	Moch. Iqbal Zulfikar PD & Deden Sutisna	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Persepsi Terhadap Perubahan Terhadap Keberhasilan Implementasi Budaya Organisasi	2025	Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap inovasi dalam organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu mendorong kreativitas dan ide-ide baru. Sebagai contoh, penelitian oleh Asbari (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan inovasi, baik di sektor pendidikan maupun di sektor lainnya. Pemimpin transformasional memberikan visi yang jelas, menginspirasi anggota tim untuk terlibat aktif dalam proses inovasi, serta mendorong kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Fayzhall *et al.* (2020); Novitasari *et al.* (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kemampuan inovasi para guru dengan memfasilitasi pembelajaran yang terbuka dan kreatif. Dalam konteks organisasi pendidikan, pemimpin transformasional memberikan kebebasan kepada pengikutnya untuk mengeksplorasi ide-ide baru, yang pada akhirnya menghasilkan inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Purwanto & Asbari (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi inovasi produk atau layanan, tetapi juga berdampak pada inovasi dalam cara kerja dan proses internal organisasi. Akbar *et al.*, (2024) menyatakan pemimpin yang menerapkan pendekatan ini memotivasi anggota tim untuk berinovasi, tidak hanya dalam menciptakan produk baru, tetapi juga dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memperkenalkan metode kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang krusial dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membentuk dan memperkuat budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan. Menurut Hutagalung dan Asbari (2020), pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan individu atau organisasi, tetapi juga pada pengembangan budaya yang inklusif dan mendukung keberagaman ide. Selain itu, Novitasari & Asbari (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan keterbukaan dalam berbagi pengetahuan. Pemimpin transformasional menciptakan iklim psikologis yang aman, sehingga anggota tim dapat berbagi ide-ide inovatif tanpa merasa takut akan kritik atau penolakan. Hal ini memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberhasilan inovasi dan pencapaian kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian yang ada menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengubah budaya organisasi menjadi lebih dinamis, terbuka, dan

responsif terhadap perubahan. Budaya organisasi yang dihasilkan dari kepemimpinan transformasional tidak hanya mendukung peningkatan kinerja dan inovasi, tetapi juga membantu organisasi dalam menghadapi tantangan baik dari eksternal maupun internal.

Tingkat Komitmen Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Mempengaruhi Inovasi Organisasi Pendidikan

Komitmen organisasi memiliki dampak positif bagi organisasi, di mana pegawai akan memiliki perasaan emosional, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan loyalitas (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Ketidakmampuan guru dalam menunjukkan perilaku kerja inovatif berdampak pada rendahnya kinerja sekolah dalam mencapai tujuan dari organisasi (Nurdin *et al.*, 2020). Dalam konteks dunia pendidikan, perilaku kerja inovatif sangat penting bagi para guru. Konsekuensi dari komitmen organisasi yang berupa perilaku kerja inovatif memang benar-benar sangat dibutuhkan pada pribadi setiap guru. Hal ini diperlukan untuk menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang selalu mengharapakan para guru untuk berperilaku inovatif dalam mengajar dan mempersiapkan anak didik menghadapi tantangan masa depan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Ayu Ratmini dalam Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. Semakin tinggi persepsi guru akan komitmen organisasi maka semakin meningkat juga kinerja guru, demikian pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah akan berakibat menurunnya kinerja guru. Kebijakan transformatif berdampak positif terhadap motivasi siswa, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta pencapaian akademik (Sutrisno *et al.*, 2025). Dalam penelitian ini ditemukan juga hubungan antara kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,061 dan sumbangan efektif 20,02%, yang menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi cukup tinggi terhadap kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang luas dan signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk budaya organisasi, komitmen kerja dan inovasi. Pemimpin yang transformasional tidak hanya mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim, tetapi juga membentuk lingkungan yang mendukung perubahan. Selain itu kesiapan untuk melakukan perubahan menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan dan tantangan di masa mendatang.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya organisasi yang produktif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan pribadi, mendorong

keaktivitas dan pemikiran kritis, serta membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Hal ini menghasilkan budaya organisasi yang lebih adaptif, komitmen kerja yang lebih tinggi dan inovasi yang lebih bervariasi. Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya memimpin melalui contoh dan visi, tetapi juga mendukung pengembangan individu dengan memberikan perhatian yang personal dan pemberdayaan. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek organisasi, termasuk budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan perubahan, komitmen kerja individu dan tim serta mendorong terciptanya inovasi di dalam suatu organisasi pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang dinamis di masa mendatang.

REFERENSI

- Ahmad, V. I. (2024). Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan Sebagai Madrasah Adiwiyata Mandiri: Organizational Culture of Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan as Madrasah Adiwiyata Mandiri. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 113-125.
- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.
- Amalia, M., & Santi Budiani, M. (2022). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di MTSN X. 10(03), 805-819.
- Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 984-992.
- Ammar, A. M. Z., Basyarudin, A. A., Awaliyah, F. N., & Hartanto, W. T. (2025). Literature Review: Peran Strategis Pemimpin dalam Menciptakan Budaya Kerja yang Progresif dan Berkelanjutan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 3(1), 95-111.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Inovasi, dan Pembelajaran Organisasi terhadap Performa Individu dan Kelompok: Sebuah Kajian Literatur. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 03(06), 74-85. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v3i6.1148>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to innovation: The role of knowledge sharing. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(5), 21-36.
- Ayu Ratmini, N., Natajaya, I. N., & Arya Sunu, I. G. K. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91-100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Bayu, S. I., Syahdanu, A., Siregar, S. S., Syahputra, M. A., & Astuti, R. F. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Dinamika Kinerja Tim dalam Organisasi Permais. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(2), 233-243.

- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). *The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers*. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Cholilah, M., Tatuwo, A. G. P., Rosdiana, S. P., & Fatirul, A. N. (2023). Pengembangan kurikulum merdeka dalam satuan pendidikan serta implementasi kurikulum merdeka pada pembelajaran abad 21. *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(02), 56-67.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404-419.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Damayanti, D., & Asbari, M. (2024). Guru Penggerak: Pengembangan Pendidikan melalui Kepemimpinan Guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 5-10.
- Fatmawati, I. (2021). Peran guru dalam pengembangan kurikulum dan pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 1(1), 20-37.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 123-141.
- Hamzah, H. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG BERORIENTASI PADA KARYAWAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 4369-4374.
- Hanafi, S. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Dan Sehatnya Organisasi (Studi Di Desa Kadubeureum Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 213-227.
- Hidayah, F., & Khoiri, N. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN INOVASI DAN WORK CULTURE DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN: The role of transformational leadership towards innovation development and Work Culture in Educational Organizations. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(01), 29-35.
- Iqbal, M., Pd, Z., & Sutisna, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Persepsi Terhadap Perubahan Terhadap Keberhasilan Implementasi Budaya Organisasi. 1, 1-13.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198-213.

- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rahma Wati, S., Lestari, N., Marsya Utami, S., Memu, M., & Hendra, R. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi. *Edukatif: jurnal ilmu pendidikan*, 6(4), 3151-3160.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91-100.
- Subni, M., Putri, A. P., Restiawati, Y., Pelealu, N. C., & Dwiyono, Y. (2024). Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Sukoco, H., Hidayat, R., & Muharam, H. (2024). Peningkatan Komitmen Profesi Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 12(2), 074-081.
- Suryanto, D., & Prihatiningsih, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 4(1), 18-34.
- Susanti, L. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Workplace Learning and Innovative Work Behavior of Employees at the Development Planning and Regional Development Research Agency of East Barito Regency. *KINDAI*, 19(1), 109-121.
- Sutrisno, S., Abduh, M., Muhsinin, M., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SMAN 1 SAMPANAHAN: STRATEGI, IMPLEMENTASI, DAN DAMPAKNYA. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 12(2), 1131-1145.
- TRISNAWATI, T. (2024). PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 5 TASIKMALAYA. *EDUCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 4(2), 108-121.
- Wati, S. R., Lestari, N., Utami, S. M., Memi, M., & Hendra, R. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 3151-3160. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6676>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593-615.

Copyright holder:
© Authors

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA