



# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI ERA DIGITAL

Rahmani Hafizi<sup>1</sup>, Suyoto<sup>2</sup>, Rahmadi<sup>3</sup>, Aslamiah<sup>4</sup>, Celia Cinantya<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: [2420111710037@mhs.ulm.ac.id](mailto:2420111710037@mhs.ulm.ac.id)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.728>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 July 2025  
Final Revised: 11 August 2025  
Accepted: 16 August 2025  
Published: 21 September 2025

### Keywords:

Digital Era  
Literature Review  
Teacher Performance  
Transformational Leadership



## ABSTRACT

The transformation of education in the digital era demands rapid adaptation from teachers, both in pedagogical practices and professional performance. In this context, transformational leadership and organizational culture play a vital role in enhancing teacher performance. This article aims to analyze the relationship between transformational leadership and organizational culture in improving teacher performance within digital-based educational environments. Using a literature review approach, this study synthesizes findings from relevant research published over the past five years. The analysis reveals that transformational leadership contributes to fostering work motivation, individual development, and teachers' readiness to embrace technological change. Concurrently, an inclusive and innovative organizational culture strengthens collaborative spirit and workplace stability. Furthermore, the study finds a synergistic relationship between transformational leadership and organizational culture that collectively supports improved teacher performance. These findings suggest that enhancing the quality of digital education requires an integrated strategy that aligns leadership practices with the development of an adaptive organizational culture. The study recommends systematic implementation of transformational leadership and reinforcement of adaptive organizational values in schools.

## ABSTRAK

Transformasi pendidikan di era digital menuntut adaptasi cepat dari para guru, baik dalam aspek pedagogis maupun profesionalisme kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di lingkungan pendidikan digital. Artikel ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan menelaah dan menganalisis hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam menciptakan motivasi kerja, pengembangan individu, dan kesiapan guru menghadapi perubahan berbasis teknologi. Sementara itu, budaya organisasi yang inklusif dan inovatif turut memperkuat semangat kolaboratif serta kestabilan lingkungan kerja. Lebih lanjut, ditemukan bahwa terdapat hubungan sinergis antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang secara bersama-sama mendukung peningkatan kinerja guru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas pendidikan digital memerlukan strategi kepemimpinan dan pengelolaan budaya organisasi yang terpadu. Kajian ini merekomendasikan adanya penerapan sistematis gaya kepemimpinan transformasional serta penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang adaptif di lingkungan sekolah.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Era Digital, Kepemimpinan Transformasional

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, khususnya dalam cara guru mengajar, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan siswa. Teknologi informasi yang biasanya hanya digunakan sebagai kebutuhan media komunikasi dan hiburan sekarang bertambah fungsi menjadi media dalam proses pembelajaran di sekolah (Permata et al., 2022). Era digital menuntut pendidik tidak hanya menguasai kompetensi pedagogik, tetapi juga literasi digital dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Literasi digital diartikan sebagai kemampuan memahami, menganalisis, menilai, mengatur, mengevaluasi informasi dengan menggunakan teknologi digital (Asari et al., 2019). Dalam situasi ini, kinerja guru menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi di lingkungan sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional telah banyak dikaji sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam mendorong perubahan, inovasi, dan motivasi kerja. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan (Abdurrahmim, 2021). Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses mengubah dan mentransformasikan individu dan kelompok sedemikian rupa sehingga membuat mereka ingin berubah dan berkembang (Norlatifah et al., 2024). Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, memotivasi bawahan, dan mendorong pengembangan diri melalui pendekatan visioner dan humanistik. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong kinerja guru secara optimal (Yunitasari et al., 2024).

Di sisi lain, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja individu dalam suatu lembaga. Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi (Rosdiana et al., 2023). Budaya organisasi yang kuat, terbuka terhadap inovasi, dan mendukung kolaborasi dapat memperkuat semangat kerja dan loyalitas guru terhadap institusi. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi diyakini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam menghadapi tantangan era digital.

Beberapa studi sebelumnya telah menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Suratno (2024) dalam kajian pustakanya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di era digital, karena mampu menciptakan visi yang menginspirasi dan meningkatkan keterlibatan kerja melalui pendekatan yang adaptif dan empatik. Hal ini menunjukkan relevansi gaya kepemimpinan tersebut dalam organisasi yang tengah menghadapi disrupsi digital.

Dalam konteks pendidikan, Akhmad (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi untuk mendorong guru menjadi lebih kreatif dan produktif. Hal senada juga diungkapkan oleh Masitha et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja guru di tingkat SMA.

Lebih lanjut, Sahdat et al. (2025) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan budaya organisasi yang inklusif dalam pendidikan. Kepemimpinan yang inklusif dan transformatif terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung inovasi. Penelitian Safira et al. (2025) juga memperkuat pandangan ini dengan menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam lembaga PAUD sebagai kunci untuk menyongsong tantangan pendidikan abad 21, termasuk dalam mempersiapkan guru yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan zaman.

Namun demikian, mayoritas penelitian tersebut masih berfokus pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam konteks konvensional atau semi-digital. Belum banyak studi yang secara eksplisit mengintegrasikan kedua variabel tersebut dengan tantangan dan tuntutan dunia pendidikan di era digital secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang secara khusus menelaah bagaimana sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru dalam konteks digitalisasi pendidikan.

Kebaruan dari kajian ini terletak pada pendekatannya yang memfokuskan pada keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru dalam konteks era digital. Artikel ini berupaya mengisi celah penelitian terdahulu yang belum banyak membahas integrasi dua variabel utama tersebut dalam lingkungan pendidikan digital yang menuntut inovasi, fleksibilitas, dan kepemimpinan adaptif. Selain itu, artikel ini memberikan sintesis literatur terbaru yang dapat digunakan sebagai landasan konseptual dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajerial di sekolah-sekolah.

Berdasarkan latar belakang dan kajian terdahulu, maka rumusan masalah dalam artikel ini yaitu, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di era digital, peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan digital, dan Apakah terdapat hubungan yang sinergis antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru

Tujuan dari kajian artikel ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di era digital. Artikel ini bertujuan untuk menyajikan sintesis teoritis dan temuan-temuan dari berbagai studi terdahulu guna membangun pemahaman komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada visi, inovasi, dan dukungan individual dalam membentuk perilaku kerja guru yang adaptif. Selain itu, artikel ini juga berupaya mengkaji bagaimana budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, partisipasi, dan nilai-nilai inovatif dapat memperkuat kinerja guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran digital. Dengan pendekatan studi literatur, kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah yang relevan, baik sebagai landasan teoritis untuk penelitian lanjutan maupun sebagai referensi praktis bagi pemangku kepentingan dalam sektor pendidikan dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengembangan organisasi yang selaras dengan tuntutan zaman..

## **METODE PENELITIAN**

Kajian ini menggunakan pendekatan studi pustaka atau studi literatur sebagai metode utama dalam pengumpulan dan analisis data. Studi literatur dipilih karena relevan untuk menggali dan mensintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja guru di era digital. Pendekatan ini juga memungkinkan penulis untuk menyusun pemetaan konseptual yang

komprehensif dan mengidentifikasi gap riset yang belum banyak diulas dalam literatur sebelumnya (Snyder, 2019).

Proses kajian literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi literatur, yakni dengan melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui database daring seperti Google Scholar, DOAJ, Garuda, dan portal jurnal terakreditasi nasional, menggunakan kata kunci seperti "kepemimpinan transformasional", "budaya organisasi", "kinerja guru", dan "era digital". Kriteria inklusi ditetapkan berdasarkan relevansi topik, keterkinian (terbit antara tahun 2019–2025), serta kredibilitas sumber (jurnal bereputasi nasional atau internasional). Artikel skripsi atau tesis diikutsertakan bila mengandung temuan empiris yang valid dan relevan, seperti dalam penelitian Akhmad (2023).

Tahap kedua adalah seleksi dan penyaringan literatur, dengan mengevaluasi abstrak dan isi artikel untuk memastikan bahwa setiap studi memenuhi kriteria fokus dan kualitas yang ditetapkan. Literatur yang bersifat konseptual atau opini tanpa dasar empiris yang kuat dikeluarkan dari daftar analisis.

Tahap ketiga adalah klasifikasi isi literatur, yaitu dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tiga variabel utama: gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja guru. Setiap literatur dianalisis berdasarkan model kepemimpinan yang digunakan, bentuk budaya organisasi yang dikaji, serta indikator kinerja guru yang dibahas. Analisis ini dilakukan dengan pendekatan tematik dan sintesis naratif, sebagaimana direkomendasikan oleh Tranfield, Denyer, & Smart (2003).

Tahap keempat adalah analisis dan sintesis data literatur, yaitu dengan menyusun pola hubungan antar variabel dan membandingkan hasil-hasil penelitian yang relevan. Sintesis ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah serta menyusun pemahaman konseptual yang integratif tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam konteks era digital.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di Era Digital**

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan digital yang menuntut kemampuan adaptif dan inovatif. Pemimpin transformasional ditandai dengan kemampuan memberikan visi yang jelas, membangun motivasi kolektif, mendorong guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional menciptakan lulusan yang lebih unggul dan meningkatkan mutu pendidikan di era 4.0 (Mardizal et al., 2023). Dalam era digital, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan arah perubahan yang jelas dan memotivasi guru untuk lebih terbuka terhadap teknologi serta pendekatan pembelajaran berbasis digital sehingga mendorong terciptanya sinergi dalam implementasi program-program pembelajaran berbasis teknologi (Hadi, 2023).

Penelitian yang direview menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga menunjukkan kepedulian individual terhadap guru. Hal ini membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Lebih jauh, pemimpin transformasional juga menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk lebih berani bereksperimen dengan metode pengajaran baru, sehingga mendorong tercapainya hasil belajar yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan studi kontemporer yang menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis visi dan nilai memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan kompetensi guru di tengah disrupsi teknologi (Northouse, 2022).

Dalam konteks digitalisasi pendidikan, guru dituntut tidak hanya melek teknologi, tetapi juga mampu memanfaatkannya secara pedagogis. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan dorongan moral dan profesional yang dibutuhkan guru untuk bertransformasi. Kepala sekolah memahami bahwa penghargaan dan pengakuan atas pencapaian individu tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga mendorong semangat untuk terus berprestasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat implementasi gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah, semakin besar pula peningkatan kualitas kinerja guru dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi (Ambawani et al., 2024).

## **2. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lingkungan Pendidikan Digital**

Budaya organisasi merupakan elemen kunci dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, terutama di tengah transisi menuju pendidikan digital. Budaya yang mendorong inovasi, keterbukaan, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan memberikan dukungan psikososial bagi guru untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi dengan budaya positif cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi, semangat inovasi yang kuat, serta orientasi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru dengan menyediakan dukungan yang cukup, mengakui prestasi guru, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional (Purnomo, 2019).

Menurut Nurlatifah & Hidayat (2025) kepala sekolah yang menciptakan iklim kerja yang positif, memungkinkan guru untuk merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka. Literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat memfasilitasi terbentuknya perilaku kolektif yang mendukung kinerja guru. Misalnya, budaya partisipatif yang memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai prestasi dan memberi pengakuan terhadap inovasi guru, terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru di ruang kelas digital (Schein, 2017).

Dalam ekosistem digital, perubahan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu atau teknologi semata, melainkan juga oleh seberapa kuat norma, nilai, dan praktik kerja di institusi tersebut mendukung pembelajaran digital. Jika organisasi sekolah mempromosikan nilai-nilai seperti adaptabilitas, kreativitas, dan kolaborasi digital, maka guru akan merasa lebih nyaman dan tertantang untuk meningkatkan performanya. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar latar belakang institusional, tetapi merupakan motor penggerak transformasi kinerja guru di era digital.

## **3. Hubungan Sinergis antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru**

Kinerja guru akan meningkat secara optimal ketika gaya kepemimpinan transformasional berjalan selaras dengan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, serta pembelajaran berkelanjutan (Salsabila et al., 2024). Sinergi antara keduanya menciptakan lingkungan kerja yang stabil secara emosional dan produktif secara profesional. Pemimpin transformasional tidak hanya membentuk visi dan strategi perubahan, tetapi juga membangun dan

memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dengan tuntutan era digital. Nilai-nilai dasar yang terpenting dan dijunjung tinggi pemimpin adalah segala-galanya dan dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan nilai dasar organisasi yang dijunjung tinggi oleh seorang staf dalam mewujudkan visi organisasi (Rofiq, 2019).

Beberapa temuan literatur mengindikasikan bahwa efek positif dari kepemimpinan transformasional akan lebih besar ketika diterapkan dalam organisasi yang memiliki budaya terbuka dan visioner. Pemimpin yang memberikan dorongan inovatif akan lebih efektif jika budaya organisasi mendukung risiko yang terukur dan menghargai kreativitas guru. Sebaliknya, budaya yang birokratis atau kaku akan menghambat efektivitas kepemimpinan, bahkan jika pemimpinnya memiliki visi yang kuat sekalipun. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bersifat saling memperkuat, bukan berdiri sendiri (Ogbonna & Harris, 2000).

Lebih jauh, keterpaduan antara pemimpin dan budaya organisasi menciptakan ekosistem kerja yang berdaya ungkit tinggi. Pemimpin menciptakan arah dan dukungan, sementara budaya organisasi menyediakan fondasi nilai yang mendorong kontinuitas perilaku positif. Sinergi ini menciptakan kondisi kerja yang stabil, inovatif, dan berorientasi pada kinerja, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi guru, kreativitas dalam pembelajaran, serta pencapaian hasil belajar siswa. Dengan demikian, hubungan yang harmonis antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menjadi prasyarat utama dalam membangun institusi pendidikan yang tangguh di era digital. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Rivai, 2020).

## KESIMPULAN

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang saling melengkapi terhadap peningkatan kinerja guru di era digital. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mengarahkan visi perubahan, membangun motivasi intrinsik, serta mendorong pengembangan profesional guru, terutama dalam menghadapi tantangan digitalisasi pendidikan. Sementara itu, budaya organisasi yang inklusif, adaptif, dan berbasis inovasi memberikan fondasi psikososial yang memperkuat semangat kerja dan kesiapan guru untuk menghadapi transformasi digital. Temuan utama dalam studi ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sinergis yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal guru. Sinergi ini tidak hanya memfasilitasi keberhasilan penerapan teknologi pendidikan, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang sehat, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

## REFERENSI

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290-302.
- Akhmad, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS SMK Negeri 1 Puring) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK. *Journal*

*of Education Research*, 5(4), 4810-4823.

- Asari, A., Kurniawan, T., Ansor, S., & Putra, A. B. N. R. (2019). Kompetensi literasi digital bagi guru dan pelajar di lingkungan sekolah kabupaten Malang. *BIBLIOTIKA: Jurnal Kajian Perpustakaan Dan Informasi*, 3(2), 98-104.
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80-90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36-42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43-50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112-122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Adeoye, M. A., Obi, S. N., Sulaimon, J. T., & Yusuf, J. (2025). Navigating the Digital Era: AI's Influence on Educational Quality Management. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 14-27. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.18>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91-96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28-37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28-34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5-15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48-60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Hadi, A. F. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam di Era Digital. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 286-295.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES:*

- Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Masitha, M., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012–6022.
- Permata, P., Abidin, Z., Amelia, D., & Aguss, R. M. (2022). Pelatihan Google Apps Untuk Menambah Keahlian Teknologi Informasi Bagi Guru Smk Pgri 1 Limau. *J. Soc. Sci. Technol. Community Serv*, 3(1), 43.
- Purnomo, H. (2019). Psikologi pendidikan. *Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41–48.
- Safira, D., Az-Zahra, N. S., Rahmah, Z. N., Alifia, M., Cinantya, C., & Aslamiah, A. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Paud untuk Menyongsong Pendidikan Abad 21. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(3), 137–147.
- Sahdat, S., Rizhan, M., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Transformasional Leadership Untuk Mengembangkan Budaya Organisasi Yang Inklusif Dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 455–461.
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan

Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727-739.

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Suratno, E. (2024). Sebuah Tinjauan Pustaka: Pengaruh Kepemimpinan Efektif Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Bisnis Di Era Digital. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 5(1), 15-28.
- Sholeh, M. I., Habibulloh, M., Sokip, S., Syafi'i, A., 'Azah, N., Munif, M., & Sahri, S. (2025). Effectiveness of Blended Learning Strategy to Improving Students' Academic Performance. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.17>
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Septiani, D., Nugraha, M. S., Efendi, E., & Ramadhani, R. (2024). Strengthening Tuition Governance Towards Transparency and Accountability at Ummul Quro Al-Islami Modern Boarding School Bogor. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.10>
- Syafii, M. H., Rahmatullah, A. . S., Purnomo, H., & Aladaya, R. (2025). The Correlation Between Islamic Learning Environment and Children's Multiple Intelligence Development. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.17>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Yunitasari, M. A. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2024). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 2641-2652.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**