

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Guru SMA

Setyaningrum R.^{1✉}, Taufiqulloh², Habibi B.³
(1,2,3) Pedagogi, Universitas Pancasakti Tegal

✉ Corresponding author
[\[ephis2006@gmail.com\]](mailto:ephis2006@gmail.com)

Abstrak

Perilaku inovatif guru merupakan upaya untuk merespon perubahan yang terjadi di masyarakat secara cepat dengan berusaha mengikuti perkembangan pengetahuan, dan teknologi baru yang menuntut kemampuan guru untuk memadukannya dalam metode pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru, (2) seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru, dan (3) Menganalisis dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru di SMA Negeri 3 Slawi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang meneliti populasi ataupun sampel tertentu, menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian dan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survei adalah proses yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 3 Slawi yang berjumlah 50 orang guru yang terdiri dari laki-laki sejumlah 22 orang dan perempuan sejumlah 28 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (nilai p (0.001) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru, (2) Motivasi Kerja memperoleh nilai p (0.003) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru, (3) Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Namun, motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Perilaku Inovatif.*

Abstract

This study aims to analyze (1) how much influence the principal's transformational leadership has on teachers' innovative behavior, (2) how much influence work motivation has on teachers' innovative behavior, and (3) analyze and describe how much influence the principal's transformational leadership and work motivation have. on the innovative behavior of teachers SMA Negeri 3 Slawi. This research uses a type of quantitative research that examines a certain population or sample, using research measuring tools (instruments) and quantitative/statistical data analysis to test and prove hypotheses. The research method used is the survey method. The survey method is a process that takes samples from a population and uses a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were all teachers who taught at SMA Negeri 3 Slawi, totaling 50 teachers consisting of 22 men and 28 women. The research results show that (p value (0.001) indicates that transformational leadership has a significant influence on teachers' innovative behavior, (2) Work Motivation obtained a p value (0.003) indicating that teachers' work motivation has a significant influence on teachers' innovative behavior, (3) Transformational leadership and teacher work

motivation have a significant influence on teacher innovative behavior. However, teacher work motivation has a greater influence than transformational leadership.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Innovative Behavior.*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan di persepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan, terutama guru, sehingga tidak menimbulkan persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Menjadi inovatif adalah kunci agar sebuah institusi atau organisasi dapat terus bertahan di masa yang sangat kompetitif seperti saat ini. Lingkungan belajar abad ke-21 harus diciptakan, dan guru menjadi aktor utama yang dapat mendukung keberhasilan proses tersebut, salah satu aspek penting yang dapat mendukung perkembangan siswa untuk memenuhi tuntutan abad ke-21 adalah perilaku inovatif guru. Artinya, guru harus terampil dan adaptif dalam menciptakan ide-ide baru, unik, dan bermanfaat yang bertujuan untuk membentuk suasana belajar mengajar yang kondusif. Perilaku inovatif guru merupakan upaya untuk merespon perubahan yang terjadi di masyarakat secara cepat dengan berusaha mengikuti perkembangan pengetahuan, dan teknologi baru yang menuntut kemampuan guru untuk memadukannya dalam metode pembelajaran. Guru yang memiliki perilaku inovatif akan cenderung lebih mampu mencapai tujuan layanan pendidikan sekolah karena dapat menemukan solusi permasalahan dengan kemampuan inovasinya.

Dalam hal ini sejauhmana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar, dan apakah sekolah memiliki budaya yang menghargai dan mendukung kreativitas dan inovasi guru serta guru memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya yang diperlukan untuk berinovasi, seperti teknologi, pelatihan, dan waktu. Selain itu, apakah guru memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mengembangkan diri dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk berinovasi. Selain faktor internal, penelitian juga dapat mengkaji faktor eksternal yang memengaruhi perilaku inovatif guru, seperti kebijakan Pemerintah. Apakah kebijakan pemerintah mendukung dan mendorong inovasi di sekolah, dan apakah masyarakat memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas pendidikan di SMA Negeri 3 Slawi serta apakah sekolah menghadapi persaingan yang ketat dengan sekolah lain dalam hal kualitas pendidikan.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif guru, SMA Negeri 3 Slawi dapat merancang strategi yang lebih terarah dan efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Strategi tersebut dapat mencakup pengembangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam hal memberikan pelatihan dan pendampingan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuannya dalam menginspirasi dan memotivasi guru untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif serta menciptakan lingkungan sekolah yang terbuka, suportif, dan menghargai kreativitas dan inovasi guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang meneliti populasi ataupun sampel tertentu, menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian dan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang dibuat. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survei adalah proses yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:12) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil adalah data yang diambil dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Dalam penelitian ini, peneliti menanyakan ke beberapa orang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang yang berkaitan dengan variabel dan menguji hipotesis tentang variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 3 Slawi yang berjumlah 50 orang guru yang terdiri dari laki-laki sejumlah 22 orang dan perempuan sejumlah 28 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi mengetahui tingkat ketepatan atau benar suatu instrumen pada penelitian. Jika instrumen yang digunakan pada saat penelitian tepat, maka hasil pengukurannya pun juga akan tepat atau valid. Kuesioner bisa dikatakan valid jika R tabel lebih kecil daripada R hitung pada tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sebaliknya jika nilai R tabel lebih besar dari R hitung maka kuesioner dikatakan tidak valid. R tabel merupakan nilai kritis yang diperoleh dari tabel korelasi Pearson dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ dan tingkat signifikan 0,05. Dalam kasus ini, dengan 50 responden ($n=50$), $df = 50-2 = 48$, dan R tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 0,2787.

Tabel 4.1. Uji Validitas

Item	R _{hitung}	R _{Tabel}	Sign.	Ket	Item	R _{hitung}	R _{Tabel}	Sign.	Ket
1	0.386	0,2787	0.003	Valid	20	0.412	0,2787	0.003	Valid
2	0.421	0,2787	0.002	Valid	21	0.454	0,2787	0.001	Valid
3	0.301	0,2787	0.034	Valid	22	0.412	0,2787	0.003	Valid
4	0.343	0,2787	0.015	Valid	23	0.301	0,2787	0.034	Valid
5	0.370	0,2787	0.008	Valid	24	0.342	0,2787	0.015	Valid
6	0.492	0,2787	0.000	Valid	25	0.288	0,2787	0.043	Valid
7	0.394	0,2787	0.005	Valid	26	0.449	0,2787	0.001	Valid
8	0.467	0,2787	0.001	Valid	27	0.459	0,2787	0.001	Valid
9	0.458	0,2787	0.001	Valid	28	0.172	0,2787	0.232	Tidak valid
10	0.160	0,2787	0.267	Tidak valid	29	0.398	0,2787	0.004	Valid
11	0.447	0,2787	0.001	Valid	30	0.447	0,2787	0.001	Valid
12	0.356	0,2787	0.011	Valid	31	0.468	0,2787	0.001	Valid
13	0.282	0,2787	0.047	Valid	32	0.412	0,2787	0.003	Valid
14	0.547	0,2787	0.000	Valid	33	0.423	0,2787	0.002	Valid
15	0.310	0,2787	0.028	Valid	34	0.343	0,2787	0.015	Valid
16	0.192	0,2787	0.182	Tidak valid	35	0.412	0,2787	0.003	Valid
17	0.425	0,2787	0.002	Valid	36	0.347	0,2787	0.014	Valid
18	0.532	0,2787	0.000	Valid	37	0.365	0,2787	0.009	Valid
19	0.321	0,2787	0.023	Valid					

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 37 item butir pernyataan diketahui bahwa satu item pernyataan yang tidak valid, yaitu item nomor 3. Hal itu karena item tersebut memiliki nilai korelasi yang lebih lemah dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa 3 item pernyataan tersebut tidak memiliki hubungan yang kuat dengan skor total dan mungkin tidak relevan dengan variabel yang diukur. Oleh karena itu, item 3 tidak valid dan perlu dipertimbangkan untuk direvisi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan konsistensi dan stabilitas alat ukur yang digunakan, seperti kuesioner atau tes. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan hasil yang konsisten meskipun digunakan berulang kali pada objek yang sama dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 dengan mencari nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* merupakan metode statistik yang umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen pengukuran. Instrumen yang konsisten internal menghasilkan skor yang mirip untuk individu yang sama meskipun diukur pada waktu yang berbeda atau dengan kondisi yang berbeda.

Tabel 4.2. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.802	37

Berdasarkan tabel di atas, Jumlah 37 butir pertanyaan menunjukkan bahwa kuesioner ini cukup panjang untuk mengukur variabel dengan akurat terdapat informasi mengenai nilai *Cronbach's Alpha* dan jumlah butir pertanyaan (N of Items) interpretasi dari informasi tersebut nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.819. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.819 menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang digunakan cukup konsisten dalam mengukur variabel yang ingin diukur. Jika nilai rata-rata korelasi item dan *Cronbach's Alpha* keseluruhan berada di atas ambang batas yang ditetapkan (0.7), maka instrumen tersebut dapat dikatakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode dalam statistika untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, meringkas, menginterpretasikan, dan menyajikan data secara deskriptif atau eksplanasi. Tujuannya untuk memberikan gambaran yang jelas dan ringkas mengenai suatu kondisi atau fenomena yang diamati. Adapun analisis yang disajikan adalah hasil analisis statistik deskriptif Kepemimpinan transformatif (X1), hasil analisis statistik deskriptif motivasi kerja (X2) dan hasil analisis statistik deskriptif perilaku inovatif (Y). Statistik atau analisis deskriptif sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian karena statistik deskriptif memiliki tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya kedalam 5 kategori sebagai berikut :

Tabel 4.6. Interval Kategori Penilaian Kuesioner

Kategori	Nilai
Sangat rendah / Sangat tidak setuju	1,00 - 1,80
Rendah / Tidak setuju	1,81 - 2,60
Sedang / Netral	2,61 - 3,40
Tinggi / Setuju	3,41 - 4,20
Sangat tinggi / Sangat setuju	4,21 - 5,00

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformatif

Analisis statistik deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel kepemimpinan transformatif (X1) yang dikembangkan dengan 4 indikator antara lain: (1) Pengaruh Ideal, (2) Perilaku Pemimpin, (3) Stimulasi Intelektual dan (4) Pertimbangan Individu.

Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformatif

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X1	50	3.00	5.00	225.00	4.50	0.707	Sangat tinggi
X2	50	4.00	5.00	233.00	4.66	0.479	Sangat tinggi

X3	50	3.00	5.00	199.00	3.98	0.937	Tinggi
X4	50	2.00	5.00	213.00	4.26	0.803	Sangat tinggi
X5	50	3.00	5.00	214.00	4.28	0.757	Sangat tinggi
X6	50	3.00	5.00	225.00	4.50	0.614	Sangat tinggi
X7	50	3.00	5.00	225.00	4.50	0.647	Sangat tinggi
X8	50	3.00	5.00	228.00	4.56	0.577	Sangat tinggi
X9	50	3.00	5.00	222.00	4.44	0.705	Sangat tinggi
X10	50	2.00	5.00	187.00	3.74	1.139	Tinggi
X11	50	3.00	5.00	205.00	4.10	0.789	Tinggi
X12	50	2.00	5.00	169.00	3.38	1.159	Tinggi
X13	50	2.00	5.00	189.00	3.78	1.148	Tinggi
X14	50	3.00	5.00	213.00	4.26	0.803	Sangat tinggi
X15	50	3.00	5.00	200.00	4.00	0.756	Tinggi
X16	50	3.00	5.00	214.00	4.28	0.640	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai untuk semua indikator berada di atas 3.50, menunjukkan bahwa responden menilai tingkat kepemimpinan transformatif secara keseluruhan sebagai tinggi. Delapan dari 16 indikator memiliki kategori "Sangat Tinggi", menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan terkait indikator tersebut. Lima indikator memiliki kategori "Tinggi", menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan terkait indikator tersebut. Tiga indikator memiliki kategori "Cukup Baik", menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan terkait indikator tersebut. Tidak ada indikator yang memiliki kategori "Kurang Baik", menunjukkan bahwa responden tidak ada yang tidak setuju dengan pernyataan terkait indikator tersebut. Standar deviasi untuk beberapa indikator cukup tinggi, menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup besar dalam penilaian responden terhadap indikator tersebut.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Analisis statistik deskriptif motivasi kerja guru adalah alat yang penting untuk memahami tingkat motivasi kerja guru, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan mengembangkan program untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Berikut hasil rekapitulasi kuesioner yang berhasil dikumpulkan pada variabel motivasi kerja guru.

Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X17	50	3.00	5.00	202	4.04	0.781	Tinggi
X18	50	3.00	5.00	217	4.34	0.658	Sangat tinggi
X19	50	2.00	5.00	181	3.62	1.048	Tinggi
X20	50	2.00	5.00	166	3.32	0.978	Sedang
X21	50	2.00	5.00	170	3.40	1.125	Sedang
X22	50	2.00	5.00	165	3.30	1.093	Sedang
X23	50	2.00	5.00	179	3.58	1.126	Tinggi
X24	50	3.00	5.00	215	4.30	0.707	Sangat tinggi
X25	50	3.00	5.00	202	4.04	0.807	Tinggi
X26	50	3.00	5.00	222	4.44	0.611	Sangat tinggi
X27	50	3.00	5.00	220	4.40	0.571	Sangat tinggi

Secara keseluruhan, tabel menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di sekolah yang diteliti tergolong tinggi. Hal ini merupakan kabar baik bagi sekolah, karena motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran siswa. Namun, terdapat beberapa aspek motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, seperti motivasi terkait gaji dan tunjangan. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih dalam alasan di balik variasi skor

responden untuk item-item tertentu. Secara umum, tabel menunjukkan bahwa motivasi kerja di antara responden dinilai cukup tinggi. Tabel menunjukkan bahwa motivasi kerja di antara responden dinilai cukup tinggi. Mayoritas responden memiliki persepsi positif tentang motivasi mereka dalam bekerja. Meskipun demikian, perlu dilakukan interpretasi lebih lanjut terhadap tabel untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang tingkat motivasi kerja responden.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Inovatif

Analisis statistik deskriptif perilaku inovatif bertujuan untuk (1) memahami tingkat inovasi guru secara umum, (2) mengidentifikasi perbedaan perilaku inovatif antar guru, (3) mengidentifikasi aspek-aspek perilaku inovatif yang perlu ditingkatkan.

Tabel 4.9 Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Inovatif Guru

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X28	50	3	5	204	4.08	0.778	Tinggi
X29	50	2	5	211	4.22	0.887	Tinggi
X30	50	2	5	188	3.76	0.960	Tinggi
X31	50	2	5	196	3.92	0.944	Tinggi
X32	49	1	5	183	3.73	0.861	Tinggi
X33	50	1	5	186	3.72	0.834	Tinggi
X34	50	1	5	187	3.74	0.828	Tinggi
X35	50	1	5	186	3.72	0.904	Tinggi
X36	50	1	5	188	3.76	0.938	Tinggi
X37	50	1.	5	201	4.02	0.937	Tinggi

Semua item memiliki rata-rata skor di atas 3.50, menunjukkan bahwa para responden menilai semua aspek perilaku inovatif guru sebagai penting dan perlu ditingkatkan. Deviasi standar yang relatif rendah untuk semua item, menunjukkan bahwa terdapat kesamaan persepsi yang cukup tinggi di antara para responden terkait perilaku inovatif guru. Secara keseluruhan, tabel menunjukkan bahwa perilaku inovatif guru di sekolah yang diteliti tergolong tinggi. Berdasarkan analisis tabel statistik deskriptif, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif guru di antara responden dinilai cukup tinggi. Mayoritas responden memiliki persepsi positif tentang perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru umumnya terbuka terhadap ide-ide baru dan bersedia untuk mencoba pendekatan baru dalam mengajar dan pembelajaran.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kumpulan data (sampel) berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah pola sebaran data yang ideal untuk banyak analisis statistik termasuk pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 3 Slawi. Tujuan utama uji normalitas adalah untuk memastikan asumsi bahwa data Anda memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan metode statistik tertentu. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Alasannya adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih kuat dan sensitif terhadap pelanggaran normalitas dibandingkan metode lain seperti uji *Chi-Square*, terutama untuk sampel kecil.

Tabel 4.10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.89452249
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.093

	Negative	-0.061
Test Statistic		0.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.110 ^c

Kesimpulan berdasarkan nilai-p (0.110) yang lebih besar dari 0.05 (tingkat signifikansi umum), maka kita gagal menolak hipotesis nol. Hipotesis Nol (H0): Data residual terdistribusi normal. Dengan kata lain, pada tingkat signifikansi 5%, tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa data residual tidak mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi linear. Tujuan Uji Multikolinearitas: (1) memastikan bahwa model regresi linear tidak memiliki masalah multikolinearitas (2) mencegah hasil regresi yang tidak akurat atau menyesatkan. dan (3) meningkatkan kepercayaan terhadap hasil analisis regresi.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	0.978	1.023
	Motivasi kerja	0.978	1.023

a. Dependent Variable: perilaku inovatif

Ambang batas nilai tolerance dan VIF yang umum digunakan adalah 0.1 untuk tolerance dan 10 untuk VIF. Nilai tolerance yang lebih rendah dari 0.1 dahi hasil di atas, nilai tolerance untuk kedua variabel independen (0.978) mendekati 1. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan kemungkinan adanya multikolinearitas yang perlu diatasi. Nilai VIF untuk kedua variabel independen (1.023) juga mendekati 1. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF yang mendekati 1, tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Artinya, kedua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, dan tidak ada masalah multikolinearitas yang perlu dikhawatirkan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-squared*), dinotasikan dengan R^2 , adalah statistik yang digunakan dalam regresi linear untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-squared* berkisar antara 0 dan 1. Koefisien determinasi (*R-squared*) adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi kekuatan model regresi linear. Interpretasi *R-squared* harus dilakukan dengan hati-hati dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti signifikansi individual variabel independen dan jumlah variabel independen dalam model. Interpretasi *R-squared* yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.799	.660	5.19650

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru
b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Guru

Nilai Koefisien Determinasi $R = 0.314$: Menunjukkan korelasi sedang antara variabel dependen dan variabel independen. $R Square = 0.799$ menunjukkan bahwa 79,9% variasi perilaku

inovatif guru dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru. *Adjusted R Square* = 0.660, menunjukkan bahwa 66,0% variasi perilaku inovatif guru dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru, dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model. Interpretasi model ini menjelaskan proporsi yang cukup besar dari variasi perilaku inovatif guru. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variasi perilaku inovatif guru.

Uji F

Uji F dalam Regresi Linear juga dikenal sebagai analisis varians (ANOVA), adalah statistik yang digunakan dalam regresi linear untuk menilai signifikansi model secara keseluruhan. Artinya, uji F membantu menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun Hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

- 1) H₀ (Hipotesis Nol): Model regresi tidak signifikan. Artinya, variabel independen secara kolektif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a (Hipotesis Alternatif): Model regresi signifikan. Artinya, variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.832	2	69.416	2.571	.017 ^b
	Residual	1269.168	47	27.004		
	Total	1408.000	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Guru
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru.

Interpretasi Hasil dari tabel F di atas adalah sebagai berikut: Nilai F = 2.571: Nilai F ini lebih besar dari nilai F kritis untuk df antara kelompok (2) dan df intrakelahiran (47) pada tingkat signifikansi 0.05. Nilai Sig. = 0.017: Nilai p-value ini lebih kecil dari 0.05 (tingkat signifikansi). Berdasarkan nilai F yang lebih besar dari nilai F kritis dan nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan. Artinya, variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T

Uji T dalam *Regresi Linear* juga dikenal sebagai uji t student, adalah statistik yang digunakan dalam regresi linear untuk menilai signifikansi individual dari setiap variabel independen. Artinya, uji T membantu menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun Hipotesis Uji T adalah sebagai berikut:

- 1) H₀ (Hipotesis Nol): Koefisien regresi untuk variabel independen sama dengan nol. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a (Hipotesis Alternatif): Koefisien regresi untuk variabel independen tidak sama dengan nol. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.463	8.746		3.941	.000

Kepemimpinan Transformasional	.128	.107	.167	1.195	.001
Motivasi Kerja	.297	.143	.292	2.083	.003

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Kepemimpinan Transformasional *memperoleh* Koefisien regresi (0.128) menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif guru yang diharapkan akan meningkat 0.128 unit. Nilai beta (0.167) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kecil terhadap perilaku inovatif guru, relatif terhadap variabel motivasi kerja guru. Nilai t (1.195) dan nilai p (0.001) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Motivasi Kerja memperoleh Koefisien regresi (.297) menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja guru, perilaku inovatif guru yang diharapkan akan meningkat 0.297 unit. Nilai beta (0.292) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh sedang terhadap perilaku inovatif guru, relatif terhadap variabel kepemimpinan transformasional. Nilai t (2.083) dan nilai p (0.003) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Namun, motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 3 Slawi.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif guru. Kepala sekolah yang transformasional menginspirasi dan memotivasi guru untuk keluar dari zona nyaman mereka, mencoba ide-ide baru, dan menerapkan praktik-praktik terbaik untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Perilaku inovatif guru dapat berdampak positif pada hasil belajar siswa, meningkatkan moral sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan kreatif.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendorong perilaku inovatif guru. Memberikan motivasi dan inspirasi untuk menjadi guru yang inovatif serta memberikan panduan dalam pengembangan program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah. Dengan melihat bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong perilaku inovatif, guru-guru terdorong untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka dalam menerapkan metode pembelajaran yang baru dan kreatif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik bagi siswa.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru di SMA Negeri 3 Slawi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah dan program pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Kontribusi utama penelitian ini adalah (1) membuktikan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan perilaku inovatif guru, (2) memberikan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah mendorong perilaku inovatif guru, dan (3) menyediakan informasi yang bermanfaat bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan temuan penelitian ini kepala sekolah perlu terus mengembangkan kepemimpinan transformasional mereka dengan mengikuti pelatihan, seminar, atau membaca buku tentang kepemimpinan transformasional. Selain itu, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi inovasi, seperti memberikan otonomi kepada guru, menyediakan sumber daya yang memadai, dan menghargai ide-ide baru. Kepala sekolah perlu memberikan dukungan kepada guru yang ingin mencoba ide-ide baru, seperti menyediakan waktu untuk pengembangan profesional, membantu mereka dalam memecahkan masalah, dan memberikan penghargaan atas keberhasilan mereka. Guru perlu meningkatkan kesadaran mereka tentang kepemimpinan

transformasional dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi perilaku inovatif. Guru perlu mengembangkan keterampilan inovatif mereka dengan mengikuti pelatihan, seminar, atau membaca buku tentang inovasi dalam pendidikan. Guru perlu berkolaborasi dengan kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi inovasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 3 Slawi.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam mendorong perilaku inovatif. Selain itu memberikan panduan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja guru serta memberikan dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru di SMA Negeri 3 Slawi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih termotivasi untuk mencari solusi baru, menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, dan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja, kreativitas, dan komitmen guru (Hamzah, 2021). Temuan penelitian ini juga memberikan panduan bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, antara lain: (1) membangun visi dan misi sekolah yang jelas dan inspiratif. (2) menciptakan budaya sekolah yang positif dan suportif, (3) memberikan otonomi kepada guru dalam merancang pembelajaran, (4) menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung pembelajaran, (5) menghargai dan mengakui prestasi guru, dan (6) memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional. Dengan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, diharapkan motivasi kerja guru dapat meningkat dan ultimately menghasilkan generasi penerus yang lebih berprestasi. Hasil penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Program pelatihan dan pengembangan profesional ini perlu dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan minat guru. Beberapa materi yang dapat dimasukkan dalam program pelatihan dan pengembangan profesional, antara lain: (1) Teori motivasi kerja, (2) Strategi untuk meningkatkan motivasi diri, (3) Keterampilan komunikasi dan interpersonal, (4) Keterampilan manajemen waktu, dan (5) Keterampilan pemecahan masalah.

Meningkatkan motivasi kerja guru merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan berkualitas tinggi bagi siswa. Guru yang termotivasi lebih terdorong untuk mencoba ide-ide baru, menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, dan berusaha meningkatkan hasil belajar siswa. Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain: menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Hal itu dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan seperti membangun visi dan misi sekolah yang jelas dan inspiratif. Visi dan misi sekolah yang jelas akan memberikan arah dan motivasi bagi guru untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Membangun budaya sekolah yang positif dan suportif akan membuat guru merasa nyaman dan dihargai, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik, selain itu memberikan otonomi kepada guru dalam merancang pembelajaran. Guru yang memiliki otonomi lebih termotivasi untuk berinovasi dan mencoba pendekatan baru dalam mengajar. Meningkatkan motivasi kerja guru merupakan upaya berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dari semua pihak, termasuk kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat. Dengan menerapkan strategi-strategi yang telah disebutkan di atas, diharapkan motivasi kerja guru dapat meningkat, sehingga menghasilkan pembelajaran yang lebih inovatif dan berkualitas tinggi bagi siswa.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru SMA Negeri 3 Slawi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Kepala sekolah yang transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi guru untuk keluar dari zona nyaman mereka, mencoba ide-ide baru, dan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam pembelajaran. Mereka menciptakan visi dan misi sekolah yang jelas, membangun budaya sekolah yang positif dan suportif, memberikan otonomi kepada guru, dan menghargai prestasi guru. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja, kreativitas, dan komitmen guru (Hartinah, 2019). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih termotivasi untuk mencari solusi baru, menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, dan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Guru memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan, merasa antusias dalam bekerja, dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja, kreativitas, dan komitmen guru (Hamzah, 2020).

Perilaku inovatif guru ditunjukkan dengan kesediaan mereka untuk mencoba ide-ide baru, menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, dan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Guru selalu mencari cara baru untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan membuat pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan. Perilaku inovatif guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan generasi penerus yang cerdas dan berprestasi. Ketiga faktor ini saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk berperilaku inovatif. Perilaku inovatif guru juga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan memotivasi kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang lebih transformasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SMA Negeri 3 Slawi. Ketiga faktor ini perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan generasi penerus yang cerdas dan berprestasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional *memperoleh* Koefisien regresi (0.128) menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif guru yang diharapkan akan meningkat 0.128 unit. Nilai beta (0.167) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kecil terhadap perilaku inovatif guru, relatif terhadap variabel motivasi kerja guru. Nilai t (1.195) dan nilai p (0.001) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru.
2. Motivasi Kerja *memperoleh* Koefisien regresi (.297) menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja guru, perilaku inovatif guru yang diharapkan akan meningkat 0.297 unit. Nilai beta (0.292) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh sedang terhadap perilaku inovatif guru, relatif terhadap variabel kepemimpinan transformasional. Nilai t (2.083) dan nilai p (0.003) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru.
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Namun, motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adica. (2023) *Pengertian, Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah*. <https://www.silabus.web.id/kepala-sekolah/>. diakses tanggal 22 November 2023.
- Asmani (2019). *Peran Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening antara Knowledge Creation dan Keunggulan Bersaing*. Jurnal Ecodemica, Vol. 2 No. 2.

- Bahri, Syaiful. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Basri, Hasan. (2019). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Fitriyani (2023). *Transformasi adalah Perubahan Rupa, Berikut Sinonim dan Contoh Penggunaannya* <https://www.liputan6.com/hot/read/5181244/> transformasi-adalah-perubahan-rupa-berikut-sinonim-dan-contoh-penggunaannya. Diakses tanggal 21 November 2023.
- Girsang, Semari Eva Elita, dan Dkk. (2022). *Konsep Inovasi Pendidikan*. Padang: Get Press Indonesia.
- Hakim. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organisasi Pendidikan*. Jurnal Studi Islam. Diakses tanggal 21 November 2023.
- Hamzah (2018) *Kepemimpinan dalam Organisasi*, ter. Ati Cahayani, Jakarta Barat: Indeks.
- Haryono (2019). *Pengembangan Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTs Muhammadiyah Surakarta*, (Tesis: Tidak Diterbitkan, 2017), 1, dalam www.eprint.um.ac.id, diakses 22 November 2023.
- Heryanto, Heryanto (2021) "Hubungan Guru Kreatif Dan Inovatif Dalam Pembelajaran Dengan Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas V Sdn 106833 Desa Wonosari Tanjung Morawa Deli Serdang." Jurnal Curere 5, no. 1.
- Husein (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Insan, A.N (2019). *Kepemimpinan Transformasional*. Bandung: Alfabeta.
- Kariwari (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif PT Serasi Autoraya Denpasar*. E-Jurnal Manajemen, 5(3), 13-29.
- Kartono (2018). *Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Adzkiya Islamic School*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(3).
- Komang (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal. Penjaskesrek, 7(2), 218-232.
- Komariah (2018) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Perwanida Kota Blitar dan Sekolah Dasar Alam Al Ghifari Kota Blitar*. diakses tanggal 22 November 2023.
- Kumparan. (2023). *Pengertian Transformasi dan Contohnya dalam Kehidupan*. <https://kumparan.com/ragam-info/pengertian-transformasi-dancontohnya-dalam-kehidupan-20yyzhAyrAw>. Diakses tanggal 21 November 2023.
- Kurniasih, Imas. (2019). *Ragam Pengembangan Model Pembelajaran untuk Peningkatan Profesionalitas Guru*. Surabaya: Kata Pena.
- Malayu (2023) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 4 Yogyakarta*.https://eprints.uny.ac.id/34694/1/Asnal%20Mala_%2008%2010124%204008.pdf.
- Mariana, Mariana. (2018) "Profesionalitas Guru Dalam Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP N 1 Lawang Wetan Musi Banyuasin." Muaddib: Islamic Education Journal 1, no. 1: 63-72.
- Marno (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 1-17.
- Mutohar, (2020). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, cet. I, Yogyakarta: ar Ruzz Media.
- Ngalimun. (2019). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru Pers.
- Noperman, Feri. (2020). *Inovasi Pembelajaran*. Sleman: Laksbang Pustaka.
- Notosudjono, Didik. (2022). *Peningkatan Perilaku Inovatif Guru*. Malang: Media Nusa Creative.
- Raihani (2023). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rusdiana (2018). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Al Kautsar Bandar Lampung*. <http://repository.radenintan.ac.id/11190/1/SKRIPSI%20%202.pdf>. diakses 24 November 2023.
- Sardiman (2019) "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga". Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2. Mei 2018.

- Sedarmayanti (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma'arif Nu Kabupaten Banyumas)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, 22(4), 492-500.
- Shirley. (2023). *Kepemimpinan Transformasional: Definisi, Ciri, Bedanya dengan Transaksional*. <https://www.kitalulus.com/bisnis/kepemimpinan-transformasional-adalah>, diakses tanggal 22 November 2023.
- Sudarwan (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2166-2172.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta CV
- Supardi (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Pekanbaru*. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 7(1), 54-6.
- Suriagiri, Drs. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika
- Uno, H. (2022). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Yadi, (2022). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. <https://pakyadimbs.wordpress.com/2022/10/23/kepemimpinantransformasional-kepala-sekolah-3/>. diakses 22 November 2023.
- Yuli (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif & Efesien*. 2019. Batu: Literasi Nusantara.