

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang

YeFrineng Delastri^{1*}, Suswati Hendriyani², Elda Herlina³, Asmendri⁴, Isra Nurmai Yenti⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Sudirman No. 137 Lima Kaum Batusangkar, Kode Pos 27217, Indonesia

E-mail: yeFrineng.delastri@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3287>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 22 Oct 2025

Revised: 28 Oct 2025

Accepted: 03 Nov 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah, Perilaku Inovatif Guru, SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Keywords:

Transformational Leadership, School Culture, Teacher Innovative Behavior, Elementary School Cluster 1, Gunung Talang District.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah Guru SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Sampel penelitian berjumlah 53 orang. Uji validitas dan uji reliabilitas dengan nilai taraf signifikansi 0.1 (10%). Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk menganalisis data penelitian menggunakan teknik analisis dengan cara melakukan uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat, kemudian melakukan regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda. Peneliti menggunakan SPSS versi 25 dalam pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif guru. Ini ditunjukkan oleh nilai sig < 0.1 untuk uji t (parsial). Selanjutnya temuan kedua membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru, juga didapatkan dari nilai sig < 0,1 dengan uji t (parsial). Kemudian temuan terakhir didapatkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang yang diperoleh berdasarkan uji simultan atau uji F, dengan nilai sig < 0,1.

This study aims to determine the influence of transformational leadership and school culture on the innovative behavior of teachers at Elementary School Cluster 1, Gunung Talang District. This study uses a correlation research type with quantitative methods. The population in this study were 114 teachers at Elementary School Cluster 1, Gunung Talang District. The sampling technique was taken using a simple random sampling technique. The research sample numbered 53 people. Validity and reliability tests were tested with a significance level of 0.1 (10%). The questionnaire used was a closed questionnaire. To analyze the research data, an analysis technique was used by conducting a classical assumption test as a prerequisite test, then conducting simple linear regression, and multiple linear regression. Researchers used SPSS version 25 in data processing. The results showed that there was a significant influence of transformational leadership on teachers' innovative behavior. This was indicated by a sig value < 0.1 for the t-test (partial). Furthermore, the second finding proved the influence of school culture on teachers' innovative behavior, also obtained from a sig value < 0.1 with the t-test (partial). Then the final finding obtained a significant influence of transformational leadership and school culture on the innovative behavior of teachers at Elementary School Gugus 1, Gunung Talang District, obtained based on a simultaneous test or F test, with a sig value < 0.1.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: YeFrineng Delastri, et al (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3287>

PENDAHULUAN

Perilaku inovatif guru adalah salah satu komponen penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Guru yang kreatif selalu ingin mencoba hal-hal baru, membuat pendekatan baru dan menggunakan teknologi baru. Seorang guru harus mampu untuk menyumbangkan ide kepada organisasinya agar dapat bertahan dan menemukan ide baru untuk masa depan. Guru sebagai tenaga pendidik, berperan dalam menentukan keberhasilan proses belajar, guru bisa dikatakan sebagai kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Untuk memastikan sistem pendidikan tetap kompetitif dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terus terjadi, guru harus berperilaku inovatif. Salah satu definisi dari perilaku inovatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide dan konsep baru yang bermanfaat bagi sebuah organisasi (Hidayat et al., 2022).

Perilaku inovatif merupakan hal penting bagi guru karena akan membantu guru mengikuti perkembangan terkini di tengah pesatnya perubahan yang disebabkan oleh revolusi industri 4.0, seperti kemajuan teknologi dalam pendidikan, berkembangnya cabang ilmu pengetahuan, dan peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang berperilaku inovatif dapat menciptakan ide dan gagasan baru untuk kegiatan pembelajaran yang dapat bermanfaat bagi siswa dan sekolah. Guru harus memiliki kemampuan berinovatif, terbuka dan menerima perubahan (Sihite et al., 2023).

Menurut Gkorezie dalam Fhrurrobi Nurdin (2020), perilaku inovatif guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan di sekolah. Ini disebabkan oleh berbagai alasan, seperti perlunya menanggapi masyarakat yang berubah dengan cepat karena perkembangan zaman, teknologi, dan pengetahuan. Perilaku inovatif guru diperlukan untuk menggabungkan metode pembelajaran dengan cara yang lebih kreatif dan inovatif.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan bagaimana seorang guru membentuk persepsi, harapan, dan tindakannya dalam mengembangkan pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga menjadi contoh yang secara langsung mempengaruhi bagaimana bawahannya bertindak dan bersikap di lingkungan kerja. Salah satu komponen utama dalam perilaku inovatif adalah kreativitas. Kreativitas ini dapat tumbuh dan berkembang ketika seorang kepala sekolah menunjukkan kemampuan kreatifnya dalam mengelola tugas dan menghadapi berbagai dinamika pekerjaan. Kepala sekolah yang kreatif akan lebih mampu mengelola sekolah yang kompleks dan penuh variasi, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan yang terus berkembang. Dengan demikian, perilaku inovatif kepala sekolah akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya kreativitas pada bawahan, sehingga mendorong munculnya Perilaku inovatif di seluruh sekolah.

Kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku inovatif guru dan memberikan ruang bagi guru dan siswanya untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru (Ariyani & Hidayati, 2018). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi, memberikan dukungan penuh kepada guru dan saling berkolaborasi. Seorang kepala sekolah transformasional dapat memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi seorang guru meningkatkan kompetensinya dalam berinovatif.

Kepemimpinan transformasional dapat dirasakan mencakup kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin, sehingga bawahan termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awal yang direncanakan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan kelompok akan tetapi dapat mengurangi perilaku kerja kontra produktif, hal ini dikarenakan pemimpin mampu menciptakan bawahan yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama, seperti kepala sekolah menginginkan warga sekolah yang disiplin dan bertanggung jawab, kepala sekolah akan menjadi orang pertama yang datang lebih awal, pulang lebih akhir, dan selalu menepati janji, ketika ada kegiatan sekolah yang membutuhkan partisipasi ekstra, kepala sekolah akan terlibat langsung dan menunjukkan semangat yang tinggi, menginspirasi guru untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Good dalam Adi Kurnia dan Bambang Qomaruzzaman (2012:24-25) menyatakan bahwa budaya Sekolah merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam sekolah yang dimanifestasikan dalam tradisi dan ritual yang dibangun di antara guru, murid, orang tua, administrator untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan. Elemen-elemen budaya Sekolah adalah: 1) Visi misi dan tujuan: nilai, kepercayaan, norma dan asumsi, 2) Ritual dan seremoni, 3) Sejarah dan cerita, 4) Manusia dan hubungan, dan 5) Arsitektur, simbol dan artefak.

Muhaimin (2010:48-55) menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai – nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dengan nilai – nilai yang dianut oleh guru – guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut, dengan aspek-aspeknya antara lain: 1) inovatif, adaptif, bekerja keras, dan peduli terhadap orang lain, 2) Disiplin, jujur, hubungan yang sederhana antar orang dan bagian, dan berwawasan luas, 3) Inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga, dan 4) Kerja sama, saling pengertian, semangat persatuan, taat atas memotivasi, dan membimbing. Berdasarkan penelitian Nurdin, Ihsan, Rahmawati dan Lestari (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah terhadap Perilaku inovatif guru.

Menurut Bawuro, Danjuma, dan Wajiga (2018) menunjukkan antara kebahagiaan di tempat kerja, Iklim Organisasi, Afektif Komitmen, dan Kepemimpinan transformasional berperan langsung dalam mempengaruhi perilaku inovatif. Sedangkan Ismail dan Mydin (2018) menjelaskan bahwa perubahan perilaku inovatif guru dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen guru, sehingga secara bersama-sama terdapat korelasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen guru terhadap perilaku inovatif.

Sehubungan dengan topik penelitian ini berkenaan dengan perilaku inovatif guru, jadi peneliti mengadakan wawancara dengan pengawas, ketua gugus 1 dan guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang untuk mendapatkan informasi valid. Beberapa fenomena, diantaranya: 1) tindakan seorang guru dalam mengeksplorasi peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan ide-ide baru belum optimal, dimana guru masih banyak yang belum aktif menggali informasi mengenai metode, media dan strategi belajar terbaru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, 2) masih ada guru-guru tidak mau mengikuti aktivitas pengembangan diri seperti menggunakan teknologi informasi, 3) guru dalam dalam menghasilkan ide-ide baru belum optimal. guru masih kurang dalam mempelajari, mengumpulkan data, menganalisis permasalahan untuk membentuk dan menghasilkan gagasan baru, guru hanya melaksanakan apa yang ditugaskan sehingga kurang ada inovatif dari guru, 4) masih ada guru-guru yang kurang aktif memberikan ide-ide inovatif dan ide-ide perubahan ketika berdiskusi dengan teman sejawat untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam layanan sekolah, 5) masih ada tindakan guru kurang merealisasikan ide baru dalam mengembangkan dan menerapkan metode, media serta pengelolaan kelas yang inovatif, 6) masih ada guru-guru kurang percaya diri akan daya mereka dalam mengajar, 7) masih ada guru-guru kurang merefleksi perkembangan inovatif dan perkembangan inovasi di masa depan, sehingga menciptakan metode pembelajaran tak beragam, serta 8) masih ada guru-guru sering menyalin perangkat ajar guru lain karena menganggap karya guru lain lebih bagus.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah fenomena yang terjadi di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang kepala sekolah dengan kepemimpinannya tidak hanya sekedar menjalankan kurikulum yang ada tetapi juga merumuskan visi sekolah bersama seluruh warga sekolah. Visi merupakan panduan dalam setiap kegiatan. Kepala sekolah melalui MK2S (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) dan KKG guru kelas/guru bidang studi berdiskusi bagaimana kepala sekolah dan guru dapat melahirkan visi bersama untuk menjadikan sekolah sebagai pusat inovatif Pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi akan tetapi kepala sekolah memotivasi guru untuk berperilaku inovatif, mencoba metode pengajaran baru, menggunakan teknologi, dan berkolaborasi dengan teman sejawat dan siswa. Kepala sekolah memberikan dukungan penuh, memfasilitasi akses ke sumber daya, dan bahkan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berhasil menciptakan praktik baik. Ini mendorong guru-guru lain untuk ikut mencoba dan terus menunjukkan perilaku inovatif.

Budaya inovatif belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku guru. Pengawas dan Ketua Gugus menyampaikan bahwa masih ada guru yang belum optimal dalam mengeksplorasi peluang untuk menghasilkan ide baru, serta kurang aktif dalam menggali informasi mengenai metode, media, dan strategi pembelajaran terkini. Sebagian guru bahkan masih enggan mengikuti pelatihan atau pemanfaatan teknologi informasi sebagai bagian dari pengembangan diri.

Temuan lainnya dari kegiatan KKG menunjukkan bahwa beberapa guru belum menunjukkan inisiatif dalam menyampaikan ide-ide pembaruan saat diskusi kelompok. Mereka juga kurang merealisasikan ide-ide baru dalam praktik pembelajaran di kelas, serta belum percaya diri terhadap kemampuan inovatifnya. Kurangnya refleksi terhadap kemajuan inovatif dan kecenderungan menyalin perangkat ajar dari guru lain juga menunjukkan masih lemahnya sikap inovatif pada sebagian guru.

Dengan demikian, meskipun budaya Sekolah di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang telah menunjukkan fondasi yang kuat dalam aspek kolaborasi, keterbukaan, dan semangat belajar, namun budaya inovasi masih perlu terus dikembangkan secara lebih menyeluruh. Perlu adanya dukungan dan fasilitasi yang lebih sistematis untuk mendorong guru menjadi lebih reflektif, kreatif, dan berani mengambil inisiatif dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif. Fenomena budaya Sekolah ini tidak terjadi begitu saja, melainkan terbentuk melalui kepemimpinan kepala sekolah yang hebat dalam menanamkan nilai-nilai di sekolah. Budaya sekolah yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan pada akhirnya berdampak positif pada proses belajar mengajar serta perkembangan siswa.

Menurut Prasetya, Afrianty dan Prasetya (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam mengelola sekolah. Peranan tersebut berdampak dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah dan guru yang berperilaku inovatif dapat meningkatkan mutu pembelajaran sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Guru juga harus mempunyai usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmu yang dimiliki sesuai karakter murid dan waktu mengajar.

Kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, keduanya berperan penting dalam membentuk keyakinan, motivasi, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Kombinasi keduanya berkontribusi pada perilaku inovatif guru yang optimal, seperti mengeluarkan ide-ide cemerlang dalam kemampuan mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta menghasilkan pembelajaran berkualitas.

De Jong & Den Hartog dalam reza dwi ramadhan (2023) mengemukakan pendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku inovatif secara umum ada dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif adalah budaya sekolah, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan faktor internalnya mencakup komitmen organisasi, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan psychological apital (Safinaz & Izzati, 2022).

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan (Anjar et al. 2020) Sesuatu yang menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka (Anjar et al. 2020).

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) dalam (Asbari, Santoso, and Purwanto 2019) Perilaku inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang memasukkan atau menerapkan konsep, produk, atau prosedur baru yang menambah nilai bagi pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Perilaku ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk berpikir kreatif serta mengambil inisiatif dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, evaluasi perilaku inovatif berfokus pada dua tahap utama yaitu generasi ide dan implementasi.

Basuki dalam Idi Jahidi (2017), menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakikatnya adalah proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana para pemimpin dan bawahan saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian.

Menurut (Neprializa 2020), budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi. budaya juga dapat dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan dan cara memandang persoalan serta pemecahannya. Budaya sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah. Budaya sekolah berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga sekolah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien.

Suharsaputra dalam Iqabe, Sadidul (2017) mengungkapkan budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana

seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah.

Zamroni dalam (Nursita, Murniati, and Sudana 2023) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Dengan merangkum berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya Sekolah adalah suatu sistem nilai, kebiasaan dalam suatu sekolah yang dibangun dari hasil suatu pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru dan tenaga kependidikan dalam sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Budaya sekolah yang positif akan memberi warna tersendiri dan sejalan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Selanjutnya menurut Lickona (dalam Ahmat dkk) budaya Sekolah yang baik memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Pemimpinan moral dan akademik yang dimiliki oleh kepala sekolah harus baik, 2) Semua warga sekolah menerapkan budaya disiplin, 3) Memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi antara semua warga sekolah, 4) Mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis dan menumbuhkan sikap tanggung jawab untuk siswa, 5) Memiliki toleransi dan bersikap adil kepada semua warga sekolah tanpa membedakan satu dengan lainnya dan 6) Sekolah mampu meningkatkan moralitas yang baik dan mampu menyelesaikan permasalahan moral yang dialami oleh siswa.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian *ex-post-facto* dengan pendekatan kuantitatif jenis *causal research*. Menurut Widarto (2013: 2) berpendapat tujuan dari penelitian *ex-post facto* ini untuk mencari penyebab dari suatu peristiwa ataupun perilaku. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terikat. Kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah merupakan variabel bebas, sedangkan perilaku inovatif guru variabel terikatnya. Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih selama 5 (lima) bulan, mulai bulan April 2025 sampai bulan Agustus 2025 di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah Guru SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Sampel penelitian berjumlah 53 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan perilaku inovatif guru. Nilai butir pernyataan angket uji coba masing-masing variabel dilakukan uji validitas dan uji reliabelitas dengan nilai taraf signifikansi 0.1 (10%). Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan ialah penyebaran angket kepada responden yang tergolong sebagai sampel penelitian. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk menganalisis data penelitian menggunakan teknik analisis dengan cara melakukan uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat, kemudian melakukan regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda. Peneliti menggunakan SPSS versi 25.00 dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang dengan populasi sebanyak 114 guru dengan jumlah sampel sebanyak 53 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Data pada penelitian ini diperoleh dari tiga variabel, yang mana satu variabel terikat (Y) yaitu Perilaku inovatif guru dan dua variabel bebas yang terdiri dari X_1 yaitu kepemimpinan transformasional dan X_2 yaitu budaya Sekolah.

Sebelum distribusi angket utama, peneliti melakukan uji validitas instrumen dengan bantuan tiga validator, peneliti melakukan penyebaran angket yang bersifat uji coba kepada 30 responden yang termasuk dalam populasi penelitian namun tidak dimasukkan sebagai sampel. Setelah uji coba selesai, peneliti melanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.00 untuk menganalisis data uji coba. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan sebagai tahap awal untuk memastikan kualitas instrumen sebelum didistribusikan kepada responden yang menjadi bagian

dari sampel penelitian. Selanjutnya, secara singkat peneliti akan mendeskripsikan data tiga variabel yang didapatkan dari 53 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berikut uraiannya:

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

No	Statistik	kepemimpinan transformasional (X ₁)	budaya sekolah (X ₂)	perilaku inovatif guru (Y)
1.	Skor Rata-Rata (Mean)	49,60	45,92	45,37
2.	Standar Deviasi	8,63	8,61	6,83

Berdasarkan Tabel 1 di atas. Nilai rata-rata dari variabel Kepemimpinan transformasional, budaya Sekolah dan Perilaku inovatif guru secara berurutan adalah 45,37, 49,60, dan 45,92. Sedangkan standar deviasi variabel kepemimpinan transformasional, budaya Sekolah dan perilaku inovatif guru secara berurutan adalah 8,64, 8,61, dan 6,83. Standar deviasi adalah cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean. Jika nilai standar deviasi lebih besar dari mean maka mean tersebut tidak dapat menggambarkan atau mewakili dari keseluruhan data. Namun sebaliknya jika nilai standar deviasi yang diperoleh kecil dari mean, maka mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

Menurut Sudijono (2008) distribusi frekuensi skor untuk variabel kepemimpinan transformasional (X₁), budaya Sekolah (X₂) dan perilaku inovatif guru (Y) dapat dianalisis untuk mengevaluasi perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Hasil Uji Asumsi Klasik/Uji Prasarat

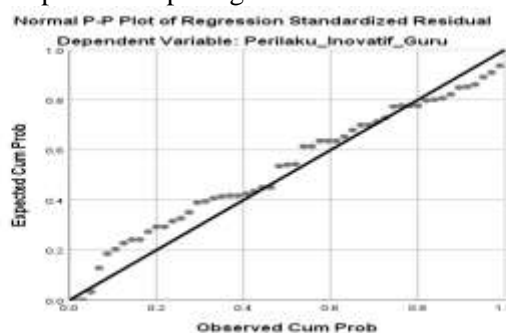
Asumsi klasik adalah uji prasyarat sebelum melakukan uji regresi pada data hasil penelitian. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedasitas. Agar mempermudah dalam menganalisis data, maka peneliti akan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.00 untuk pengolahan data hasil penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual (data) yang normal. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, diantaranya analisis grafik dan analisis statistik. Peneliti menggunakan analisis grafik dan analisis statistik untuk melakukan Uji normalitas. Berikut uraiannya:

Analisis Grafik

Nilai residual atau data yang berdistribusi normal juga dapat dilihat pada nilai-nilai sebaran data yang terletak disekitar garis lurus. Artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya mengenai sebaran data dari nilai residual dapat dilihat pada gambar 4.4



Gambar 1. Sebaran Data Residual Penelitian

Berdasarkan gambar di atas dapat diamati bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal yang merupakan tanda bahwa data berdistribusi normal. Data pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan perilaku inovatif guru berdistribusi normal.

Analisis Statistik

Peneliti juga menggunakan analisis statistik dengan dilakukan cara uji *kolmogorov smirnov* (K-S) dalam melakukan uji normalitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai sig. > 0.1 maka nilai residual berdistribusi normal. Namun apabila nilai sig < 0.1 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Versi 25.00 diperoleh

hasil uji yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,183. Maka dapat disimpulkan bahwa sig. > 0,1. sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data penelitian yang akan diujikan menggunakan uji regresi, maka data tersebut haruslah linear atau memiliki hubungan seperti garis lurus. Adapun hasil uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel perilaku inovatif guru dengan kepemimpinan transformasional menggunakan tabel anova didapatkan hasil Sig. *Linearity* sebesar 0.000 dan Sig *Deviation From Linearity* sebesar 0,154. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika Sig *Linearity* < 0,1 maka terdapat hubungan yang linear. Kemudian jika Sig *Deviation From Linearity* > 0,1 maka terdapat hubungan linear. Kepemimpinan tranformasional memiliki hubungan yang linear dengan Perilaku inovatif guru karena nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < 0,1 dan Sig. *Deviation From Linearity* 0,154 > 0,1.

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel perilaku inovatif guru dengan budaya Sekolah menggunakan tabel anova didapatkan hasil Sig. *Linearity* sebesar 0.17 dan Sig *Deviation From Linearity* sebesar 0,261. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika Sig *Linearity* <0,1 maka terdapat hubungan yang linear. Kemudian jika Sig *Deviation From Linearity* >0,1 maka terdapat hubungan linear. budaya Sekolah memiliki hubungan yang linear dengan perilaku inovatif guru karena nilai Sig *Linearity* sebesar 0.000 < 0,1 dan Sig *Deviation From Linearity* 0,261 > 0,1.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik ini merupakan syarat sebelum melakukan uji regresi berganda. Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya hubungan atau interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan metode toleransi dan VIF (*Variabel Inflation Faktor*). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 untuk melakukan uji multikolinearitas.

Nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah adalah 1,002. Selanjutnya untuk nilai masing-masing toleransi variabel bebas yaitu 0,998. Acuan untuk pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini adalah jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresinya adalah baik. Untuk lebih memahami maka disajikan lampiran 8.

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada uji multikolinearitas oleh peneliti, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF		Toleransi	
	Nilai	Keputusan	Nilai	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	1,002 < 10	Tidak terjadi hubungan antar variabel	0,998 > 0.10	Tidak terjadi hubungan antar variabel
Budaya Sekolah	1,002 < 10	Tidak terjadi hubungan antar variabel	0,998 > 0.10	Tidak terjadi hubungan antar variabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Bertolak dari keterangan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel bebas. Sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas (X_1) sedangkan perilaku inovatif guru adalah variabel terikat (Y). Pada pengujian hipotesis pertama ini peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *T-test*. Untuk mempermudah menganalisis data peneliti menggunakan SPSS Versi 25.00 Berikut peneliti sajikan hasil uji *T-test*:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781	0,610	0,602	2,515

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,781. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,610. *R Square* disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). artinya pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat yakni perilaku inovatif guru sebesar 61%.

Tabel 4. Tabel Anova Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Inovatif Guru

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	131,543	1	131,543	2,918	0,094
	Residual	2298,909	51	45,077		
	Total	2430,453	52			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung antara kepemimpinan transformasional (X_1) dengan perilaku inovatif guru (Y) sebesar 2,918 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,094 < 0,1$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi kepemimpinan transformasional atau dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan perilaku inovatif guru (Y).

Tabel 5. *Coefficients* Kepemimpinan Transformasional

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. error</i>	<i>Beta</i>		
1	(constant)	36,238	5,429	-	6,675	0,000
	Kepemimpinan transformasional	0,184	0,108	0,223	1,708	0,094

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (α) sebesar 36,238 sedangkan nilai kepemimpinan transformasional (β / koefisien regresi) sebesar 0,184. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($\beta = 0,184$) bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel perilaku inovatif guru (Y) bernilai positif. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{y} = 36,238 + 0,184 (X)$$

H_0 : ($\rho_1 = 0$): kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

H_1 : ($\rho_1 \neq 0$): kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

Selanjutnya tabel diatas juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,094 < 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif guru (Y). Kemudian nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar $1,708 > 1,674$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif guru.

Maka untuk uji hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah budaya sekolah berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Budaya sekolah merupakan variabel bebas (X_2) sedangkan perilaku inovatif guru adalah variabel terikat (Y). Pada pengujian hipotesis pertama ini peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *T-test*. Untuk mempermudah menganalisis data peneliti menggunakan SPSS Versi 25. Berikut peneliti sajikan hasil uji *T-test*:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
--------------	----------	-----------------	--------------------------	-----------------------------------

1	0,738	0,545	0,536	2,715
----------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,738. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,545. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel budaya Sekolah terhadap variabel perilaku inovatif guru sebesar 54,5%.

Tabel 7. Tabel Anova Budaya Sekolah dan Perilaku Inovatif Guru

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	247,315	1	247,315	5,777	0,020
	Residual	2183,138	51	42,807		
	Total	2430,453	52			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung antara budaya Sekolah (X_2) dengan perilaku inovatif guru (Y) sebesar 5,777 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.020 < 0.1$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi budaya sekolah atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel budaya sekolah (X_2) dengan perilaku inovatif guru (Y).

Tabel 8. *Coefficients* Budaya Sekolah

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. error</i>	<i>Beta</i>		
1	(constant)	33,746	4,922	-	6,857	0,000
	budaya Sekolah	0,253	0,105	0,319	2,404	0,020

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (α) sebesar 33,746 sedangkan nilai budaya sekolah (β / koefisien regresi) sebesar 0,253. Jadi, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($\beta=0,253$) bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya sekolah (X_2) terhadap variabel perilaku inovatif guru (Y) bernilai positif.

Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{y} = 33,746 + 0,253 (X)$$

H_0 : ($\rho_1 = 0$): budaya sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

H_1 : ($\rho_1 \neq 0$): budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

Selanjutnya tabel diatas juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah (X_2) berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif guru (Y). Kemudian nilai t hitung $> t$ tabel pada variabel budaya sekolah sebesar $2,404 > 1,297$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru.

Maka untuk uji hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang menyatakan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya sekolah berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya sekolah (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan perilaku inovatif guru (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis dengan melakukan uji regresi linear berganda (*multiple*) yaitu menggunakan F tabel. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel bebas Kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah dengan variabel terikat perilaku inovatif guru. Pada uji hipotesis ini peneliti menganalisis data menggunakan SPSS versi 25 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.812	0.659	0.645	2,375

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel 9 menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,812. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,659. *R Square* disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap variabel perilaku inovatif guru sebesar 65,9%.

Tabel 10. Koefisien Anova Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	365,201	2	182,601	4,421	0,017
	Residual	2065,252	50	41,305		
	Total	2430,453	52			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru (Y) sebesar 4,421 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,1$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepemimpinan transformasional dan budaya terdapat pengaruh dengan perilaku inovatif guru (Y).

Tabel 11. *Coefficients* Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	25,404	6,911	-	3,676	0,001
	Kepemimpinan Transformasional	0,175	0,103	0,220	1,689	0,097
	Budaya Sekolah	0,246	0,104	0,310	2,378	0,021

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (α) sebesar 25,404 sedangkan nilai Kepemimpinan transformasional, budaya Sekolah (b_1, b_2 / koefisien regresi) sebesar 0,175 dan 0,246. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya sekolah (X) terhadap variabel Perilaku inovatif guru (Y) bernilai positif. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{y} = 25,404 + 0,175(X_1) + 0,246(X_2)$$

H_0 : ($\rho_4 = 0$): kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

H_1 : ($\rho_4 \neq 0$): kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

Maka untuk uji hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Selanjutnya tabel 4.14 juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,097 < 0,1$ dan $0,021 < 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya sekolah (X_2) berpengaruh terhadap variabel perilaku inovatif guru (Y). kemudian nilai F hitung pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya sekolah (X_2) sebesar F hitung $> F$ Tabel, $4,421 > 3,10$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya sekolah (X_2) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif guru sebesar 61% sedangkan nilai korelasi sebesar 0,78. Persamaan regresinya $\hat{y} = 36,238 + 0,184 x$.

Berpatokkan pada analisis data tersebut bahwa salah satu yang mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah kepemimpinan transformasional sebesar 61%. Kepemimpinan transformasional berperan

sebagai penggerak utama perilaku guru di sekolah. Pemimpin seperti ini memiliki kemampuan unik untuk menginspirasi dan memotivasi, mendorong guru, melampaui ekspektasi standar. Kepala sekolah tersebut fokus pada sasaran organisasi dan juga pada pengembangan potensi setiap individu dalam tim. Melalui komunikasi yang efektif dan kemampuan dalam mengartikulasikan visi secara menarik dan jelas, kepemimpinan transformasional menciptakan tujuan yang sama, kepala sekolah dapat membangkitkan semangat dan dedikasi terhadap misi organisasi, yang kemudian mendorong guru untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal. (Asmendri et al. 2024).

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh (R, Taufiqulloh, and B 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. 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, mencoba ide-ide baru, dan menerapkan praktik-praktik terbaik untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Hasil riset ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Mydin (2018) dalam (Ningrum and Abdullah 2020) menunjukkan bahwa perubahan varians dalam perilaku inovatif guru menjelaskan kepemimpinan transformasional yaitu 0,30 % ($\beta = 0,54$; $p = 0,01$). Perilaku inovatif guru sebesar 35% ($\beta = 0,43$, $p = 0,01$) perubahan perilaku inovatif guru dapat dijelaskan dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen guru, sehingga secara bersama-sama terdapat korelasiantara kepemimpinan transformasional dan komitmen guru terhadap perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmendri et al. 2024) dimana contoh penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam nonformal seperti RTQ Surau Lakuak, strategi kepemimpinan yang mengintegrasikan perangkat digital mengkaji penggunaan media sosial yang inovatif oleh RTQ Surau Lakuak sebagai alat kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku dalam berinovasi.

Gumus et al. (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan tingkat inovatif di kalangan guru. guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, lebih berani bereksperimen dalam metode pembelajaran, serta lebih terlibat dalam pengembangan kurikulum dan program sekolah. Selain itu, perhatian individual dari pemimpin mampu meningkatkan kepercayaan diri guru dan mendorong mereka untuk terus belajar serta memperbaiki praktik pedagogisnya. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi sekolah, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan perilaku inovatif guru sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herminingsih 2011) dengan judul pengaruh kepemimpinan tranformasional dengan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi Denison, dimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 10.15. Variasi kepemimpinan transformasional menjelaskan sebesar 48 persen variasi budaya organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Denison. budaya organisasi Denison merupakan budaya organisasi yang berkaitan dengan efektivitas organisasi. Jadi, hasil penelitian mendukung apa yang dikemukakan oleh Bass and Avolio (1979) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap terbentuknya budaya yang positif dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi perilaku inovatif guru. Indikator tersebut adalah : kharismatik (*Ideal influence.*), pemimpin menunjukkan perilaku yang patut di teladani, sehingga menimbulkan rasa hormat, kepercayaan dan kekaguman dari bawahannya sehingga bawahan terdorong untuk melakukan pencapaian melampaui ekspektasi karena menaruh kepercayaan yang tinggi terhadap nilai, visi dan integritas pemimpin. Pemimpin dianggap memiliki visi yang kuat dan konsisten serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan yang sama.

Pemimpin yang jujur dan berdedikasi terhadap tujuan organisasi akan mendorong guru untuk melakukan lebih dari sekadar tugasnya sebagai guru. guru yang aktif terlibat dalam kegiatan sekolah dan menunjukkan dedikasi terhadap siswa. Selain memberikan arahan, organisasi menjadi contoh yang menginspirasi guru. Pemimpin yang konsisten dalam tindakan dan kata-kata akan membangun kepercayaan di antara guru. Ketika guru melihat bahwa pemimpin mereka tidak hanya berbicara tentang

nilai-nilai positif tetapi juga menerapkannya dalam tindakan sehari-hari, guru akan lebih termotivasi untuk mengikuti jejak tersebut. Hal ini menciptakan budaya kerja yang positif di mana semua anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.

Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan misi organisasi mampu menginspirasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan menunjukkan dedikasi yang nyata misalnya, terlibat langsung dalam kegiatan sekolah dan mendukung inisiatif pendidikan pemimpin dapat memotivasi guru untuk melakukan lebih dari sekadar tugas mereka. Ketika pemimpin aktif terlibat, guru akan merasa bahwa usaha mereka dihargai dan penting bagi keberhasilan keseluruhan sekolah.

Keterlibatan aktif pemimpin dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti program pengembangan profesional atau acara-acara komunitas, menunjukkan kepada guru bahwa pemimpin peduli terhadap perkembangan mereka dan siswa. Misalnya, kepala sekolah yang hadir di setiap pertemuan guru atau acara siswa tidak hanya menunjukkan dukungan tetapi juga memberikan contoh nyata tentang pentingnya kolaborasi dan keterlibatan. Ini mendorong guru untuk melakukan hal yang sama, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Pemimpin transformasional juga berperan dalam mendorong inovatif di kalangan guru. Dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran baru dan mendukung ide-ide kreatif, pemimpin dapat menciptakan suasana di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru. Hal ini tidak hanya meningkatkan perilaku inovatif guru juga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, *Idealized Influence* memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang mampu menampilkan karakteristik ini tidak hanya menjadi teladan, tetapi juga menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan dan partisipasi aktif dari pengikut, dalam hal ini adalah guru. Kepercayaan dan rasa hormat yang terbangun ini berkontribusi pada peningkatan perilaku inovatif guru.

Indikator lain yang mempengaruhi terhadap perilaku inovatif guru adalah *Motivasi inspirasi*. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional melalui indikator motivasi inspirasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam memberikan inspirasi dan motivasi yang mendorong perilaku *extra-role* para guru.

Indikator motivasi inspirasi dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti efektif dalam membangun semangat kolektif dan mendorong antusiasme guru untuk berkontribusi lebih dari tugas formalnya. Kepala sekolah berhasil mengomunikasikan visi dan ekspektasi yang jelas, serta memberikan dorongan optimisme dalam mencapai tujuan-tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.

Pengaruh signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yaitu: Pertama, kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi sekolah dengan cara yang menginspirasi, membuat para guru merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dari sekadar mengajar. Kedua, gaya komunikasi yang optimis dan antusias dari kepala sekolah berhasil menciptakan semangat kerja positif di kalangan guru, mendorong mereka untuk secara sukarela membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih pada kegiatan sekolah. Ketiga, kepala sekolah aktif memberikan tantangan yang memotivasi guru untuk berinovasi dalam pengajaran dan kegiatan sekolah, melampaui ekspektasi standar. Keempat, keberhasilan kepala sekolah dalam membangun kepercayaan diri kolektif para guru, mendorong guru untuk mengambil inisiatif dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah.

Temuan ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi inspirasi dalam kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif guru. Ketika guru merasa terinspirasi dan termotivasi oleh kepemimpinan kepala sekolah, mereka cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan mengambil inisiatif untuk perbaikan sekolah. Perilaku inovatif guru yang muncul sebagai hasil dari motivasi inspirasi ini mencakup: kesediaan guru untuk membimbing rekan kerja baru, partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran inovatif, kontribusi sukarela dalam berbagai program pengembangan sekolah.

Indikator stimulasi intelektual ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mendorong kreativitas dan inovasi di antara pengikutnya. Pemimpin transformasional menantang asumsi lama, mendorong ide-ide baru, dan tidak takut untuk mengambil risiko yang terukur. Mereka mengajak pengikut untuk berpikir secara kritis, menyelesaikan masalah dengan cara yang baru, dan belajar dari kesalahan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pengikut merasa aman untuk bereksperimen dan mengembangkan kemampuan mereka.

Pertimbangan individu adalah kemampuan pemimpin untuk memperhatikan dan mendukung kebutuhan individu setiap pengikut. Pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor atau pelatih, mendengarkan kekhawatiran dan aspirasi pengikut, dan memberikan dukungan yang dipersonalisasi. Mereka mengakui dan menghargai kontribusi unik setiap individu, yang membantu setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemimpin peduli terhadap pengembangan pribadi setiap anggota tim.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah yang kharismatik, serta motivasi inspirasi kepada guru dan dorongan dukungan serta memberikan perhatian khusus merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku inovatif guru. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kemampuan kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan perilaku inovatif guru yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Perilaku Inovatif Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru sebesar 55%. Reset tersebut menjelaskan bahwa salah satu yang mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah budaya sekolah dengan nilai korelasinya sebesar 0,74. Sedangkan persamaan regresinya $\bar{y} = 33,76 + 0,23 (X)$. Jadi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang sudah berjalan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanan and Purbojo 2025) dalam Penelitiannya di Sekolah XYZ Manado menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap budaya sekolah berdampak positif pada perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil pengujian pengolahan data dan pengujian hipotesis pengaruh budaya sekolah terhadap innovative work behavior, penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi guru tentang budaya sekolah berpengaruh terhadap innovative work behavior guru di sekolah. Persepsi guru menunjukkan kecenderungan yang positif jika guru mendapatkan kesempatan untuk berkolaborasi, mendapatkan umpan balik dari rencana pembelajaran dan mengikuti program pengembangan profesional untuk pengembangan diri.

Selanjutnya hasil penelitian Khan et al. (2022) juga menyimpulkan bahwa faktor organisasi (iklim organisasi, budaya organisasi, dan keadilan organisasi) dianggap berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian yang dilakukan Artanto (2023), Damayanti & Ismiyati (2020), dan Yasmina & Etikariena (2022) menemukan bahwa budaya Organisasi (sekolah) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Pebrian (2023) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, sementara Fahrurrobbil et al. (2020) tidak menemukan pengaruh positif antara budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif guru.

Penelitian yang sama juga dilakukan (Heni and Putra 2024) Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,161 terhadap perilaku inovatif guru melalui kepuasan, dengan p-value 0,045, yang berarti kepuasan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru. Budaya sekolah dan perilaku inovatif guru saling berkaitan dimana budaya sekolah sebagai fondasi terhadap dukungan perubahan.

Budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan dan inovatif akan mendorong guru untuk berani mencoba hal-hal baru. Jika sekolah memiliki visi yang jelas untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pendidikan, guru akan merasa termotivasi untuk berkontribusi. Toleransi terhadap Kegagalan dimana budaya yang menghargai proses belajar dan tidak takut akan kegagalan akan menciptakan lingkungan yang aman bagi guru untuk bereksperimen. Guru yang merasa aman untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut dihukum akan lebih berani berinovasi. Budaya yang menghargai kreativitas dan ide-ide

baru akan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan mencari cara-cara baru untuk menyampaikan materi pelajaran.

Budaya sekolah merupakan sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut secara kolektif oleh seluruh warga sekolah, dan memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku guru, termasuk dalam hal inovasi. Perilaku inovatif guru, yang mencakup penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru dalam pembelajaran, sangat dipengaruhi oleh kekuatan budaya yang hidup dalam institusi pendidikan. Salah satu indikator utama budaya sekolah adalah norma, yaitu aturan tidak tertulis mengenai bagaimana guru seharusnya bersikap dan bekerja. Norma yang mendukung kolaborasi, keberanian mencoba hal baru, serta keterbukaan terhadap perubahan akan mendorong guru untuk lebih berani berinovasi dalam praktik mengajarnya.

Selain norma, filosofi sekolah yakni landasan nilai dan visi jangka panjang sekolah juga memberikan arah yang jelas bagi guru dalam bertindak. Sekolah yang memiliki filosofi progresif dan berorientasi pada pembelajaran cenderung menciptakan ekspektasi bahwa guru tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga sebagai inovator dalam pendidikan. Sementara itu, aturan sekolah, baik yang bersifat formal maupun informal, dapat menjadi pendukung atau penghambat perilaku inovatif. Aturan yang fleksibel dan memberikan ruang bagi eksperimen cenderung mendorong guru untuk mencoba pendekatan baru, sedangkan aturan yang terlalu birokratis dapat membatasi kreativitas guru.

Terakhir, iklim sekolah yaitu suasana psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kenyamanan guru dalam berinovasi. Iklim yang positif, saling mendukung, dan bebas dari rasa takut terhadap kegagalan akan menciptakan rasa aman bagi guru untuk mengambil risiko dalam menciptakan pembaruan pembelajaran.

Dengan demikian, norma, filosofi, aturan, dan iklim sekolah sebagai indikator budaya sekolah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Ketika budaya sekolah dikelola dengan baik dan selaras dengan semangat pembaruan, maka guru akan terdorong untuk menjadi agen perubahan yang aktif dan kreatif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan dapat disimpulkan bahwa penguatan budaya sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan perilaku inovatif guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah terhadap Perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang yang nilai signifikansinya kecil dari 0.1. Berdasarkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru 66%, hasil ini berarti bahwa perilaku inovatif guru dapat di jelaskan sebanyak 66% di tentukan oleh kepemimpinan tranformasional dan budaya sekolah.

Persamaan regresi dari temuan ini $\bar{y} = 25,404 + 0,175(X1) + 0,246(X2)$ variabel kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan, serta semakin kuat budaya Sekolah yang terbentuk, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh para guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan Leithwood & Jantzi (2000) mengemukakan bahwa Kepemimpinan transformasional dan budaya Sekolah yang positif dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam praktik inovatif.

Hasil penelitian yang diteliti (Parashakti, Rizki, and Saragih 2016) Hasil uji-t memberikan hasil bahwa semua variabel berpengaruh kepada inovasi, maka perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan bagi organisasi dan Kepemimpinan transformasional mementingkan kepentingan bersama dengan menjelaskan betapa pentingnya tujuan perusahaan tersebut sehingga anggota rela mengesampingkan kepentingan pribadinya. Dalam hal situasi internal dan eksternal organisasi, transformasional dipakai dalam hal yang bersifat strategis dan tak baku.

Berdasarkan hasil penelitian, (Asbari, Santoso, and Purwanto 2019b) bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi (sekolah). Artinya bahwa semakin positif praktek kepemimpinan atasan, maka akan semakin kondusif pula iklim organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni Sakti *et al* (2018), Naguib & Naiem (2018), Zuraik & Kelly (2019). kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya bahwa semakin positif praktek kepemimpinan atasan, maka akan semakin baik pula perilaku kerja inovatif karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru. Kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah saling memengaruhi satu sama lain dalam membentuk perilaku inovatif guru. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang secara aktif dapat membentuk dan memperkuat budaya sekolah yang kondusif bagi inovatif.

Dalam konteks karismatik, kepala sekolah membawa perubahan yang menunjukkan standar etika dan moral tinggi dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui karismatik tercermin dari konsistensi kepala sekolah dalam mendemonstrasikan nilai-nilai yang diharapkan, seperti integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap visi sekolah. Hal ini sejalan dengan teori Bass dan Riggio yang menekankan bahwa pemimpin transformasional mempengaruhi pengikutnya melalui keteladanan dan perilaku yang dapat dijadikan panutan.

Sementara itu, budaya sekolah memberikan landasan yang mendukung berkembangnya perilaku inovatif guru. Saling kolaborasi, saling mendukung, dan pertukaran pengetahuan antar guru. Temuan ini memperkuat konsep teoretis bahwa budaya organisasi yang kolaboratif berperan sebagai katalis dalam membentuk perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi.

Norma saling membantu dan berbagi pengetahuan antar guru, yang mendorong perilaku altruisme, berkembangnya dialog profesional yang konstruktif, mendukung pertumbuhan profesional dan inovasi dalam pengajaran, kuatnya rasa komunitas dan kebersamaan yang mendorong guru untuk berkontribusi lebih pada kegiatan sekolah.

Interaksi antara karismatik dan norma menciptakan sinergi yang memperkuat munculnya perilaku inovatif guru, yang ditandai dengan: meningkatnya inisiatif guru dalam mengembangkan program-program inovatif, bertumbuhnya kesediaan untuk membantu rekan kerja di luar tugas formal, berkembangnya partisipasi sukarela dalam kegiatan pengembangan sekolah, menguatnya kebijakan melalui keterlibatan aktif dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional yang kuat dalam aspek karismatik dan budaya sekolah yang menekankan norma merupakan faktor kunci dalam membangun dan mempertahankan perilaku inovatif guru. Pemahaman ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi peningkatan efektivitas sekolah melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang kolaboratif.

budaya sekolah dengan karakteristik eksperimentasi menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dalam pembelajaran. Indikator ini memberikan ruang bagi guru mengeksplorasi pendekatan baru dalam pengajaran dan pengembangan program sekolah, yang berkontribusi pada berkembangnya inisiatif dan kreativitas melampaui tuntutan formal.

Interaksi kedua variabel ini mendorong perilaku inovatif guru yang ditandai dengan meningkatnya inisiatif pengembangan metode pembelajaran inovatif, menguatnya kolaborasi dalam program baru, berkembangnya semangat berbagi praktik terbaik, dan tumbuhnya kesediaan terlibat dalam proyek pengembangan sekolah. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya membangun kepemimpinan transformasional yang kuat dalam aspek keteladanan sambil menciptakan budaya yang mendukung eksperimentasi untuk meningkatkan perilaku guru. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui indikator pemimpin yang karismatik dan budaya sekolah yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional menunjukkan keteladanan melalui standar kinerja dan etika yang tinggi, yang tercermin dari konsistensi antara nilai-nilai yang dianut dengan tindakan nyata dalam memimpin sekolah.

Budaya sekolah yang positif menciptakan lingkungan yang mendorong standar kinerja unggul dan pencapaian prestasi maksimal. Indikator harapan tinggi ini membangun iklim yang menuntut komitmen dan dedikasi dari seluruh warga sekolah untuk mencapai standar mutu pendidikan yang ditetapkan. Hal ini mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi tugas formal, tetapi juga mengembangkan inisiatif tambahan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional yang kuat dalam aspek keteladanan dan budaya sekolah yang menekankan harapan tinggi efektif dalam mendorong perilaku extra-role guru yang berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui indikator karismatik dan budaya sekolah melalui indikator keterpercayaan dan percaya diri berpengaruh signifikan terhadap

perilaku inovatif guru. kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan kepala sekolah melalui keteladanan dan integritas tinggi berhasil membangun kepercayaan dan rasa hormat dari para guru. budaya sekolah yang dicirikan dengan keterpercayaan dan percaya diri menciptakan lingkungan yang mendorong keyakinan akan kemampuan individu dan tim dalam mencapai tujuan. Indikator ini membangun iklim saling percaya antara pimpinan dan guru, serta antar sesama guru, yang mendorong munculnya keberanian dalam mengambil inisiatif dan tanggung jawab lebih.

Budaya sekolah yang dicirikan dengan dukungan nyata tercermin dalam penyediaan sumber daya, fasilitas, dan kesempatan pengembangan yang dapat diakses guru. Indikator ini membangun iklim kerja yang memfasilitasi pertumbuhan profesional melalui dukungan infrastruktur, pelatihan, dan program pengembangan yang terstruktur. Hal ini mendorong guru untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Budaya sekolah yang dicirikan dengan pengayaan pengetahuan keluar menciptakan lingkungan yang mendorong eksplorasi pengetahuan di luar institusi. Indikator ini membangun iklim pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan wawasan melalui jejaring profesional, penelitian pendidikan, dan kolaborasi dengan pihak eksternal. Hal ini mendorong guru untuk memperluas perspektif dan mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam pembelajaran. Interaksi antara kepemimpinan transformasional menghasilkan peningkatan perilaku inovatif guru yang terlihat dari aktifnya guru dalam mengikuti perkembangan pendidikan terkini, meningkatnya inisiatif kolaborasi dengan komunitas pendidikan eksternal, berkembangnya inovasi pembelajaran berbasis penelitian, tumbuhnya budaya berbagi pengetahuan antar guru.

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, khususnya indikator *Ideal Influence*, serta budaya sekolah yang diukur melalui Norma, filosofi, aturan dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif guru.

kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi guru melalui teladan dan visi yang jelas, meningkatkan motivasi mereka untuk berperilaku positif. budaya sekolah yang peduli menciptakan rasa dihargai, sementara perayaan dan lelucon membangun ikatan sosial yang kuat di antara guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Guru yang dipimpin oleh pemimpin transformasional dalam lingkungan budaya sekolah yang positif cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang lebih tinggi. Dengan mengedepankan kepemimpinan yang inspiratif dan budaya yang mendukung, sekolah dapat mendorong guru untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional, khususnya melalui indikator *Ideal Influence*, serta budaya sekolah yang diukur melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, terhadap perilaku inovatif guru.

Kepercayaan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menunjukkan *Ideal Influence* mampu memotivasi dan menginspirasi guru untuk merasa lebih terlibat dan memiliki peran dalam proses keputusan. Ketika guru merasa suara mereka dihargai, mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen dan perilaku yang positif.

Budaya sekolah yang mendorong keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Ketika guru diikutsertakan dalam proses tersebut, mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil dan perkembangan sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang mendukung keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Dengan demikian, untuk meningkatkan perilaku inovatif guru penting bagi sekolah untuk menerapkan kepemimpinan yang inspiratif dan menciptakan budaya yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Budaya sekolah yang menekankan perlindungan terhadap hal-hal penting, seperti nilai-nilai pendidikan dan kesejahteraan siswa, juga berkontribusi pada peningkatan perilaku inovatif guru. Ketika lingkungan sekolah memberikan perhatian pada aspek-aspek yang dianggap signifikan oleh guru, mereka merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab untuk mendukung misi sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif, dikombinasikan dengan budaya sekolah yang melindungi hal-hal penting, secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, untuk mendorong perilaku inovatif guru

yang lebih baik, sekolah perlu mengedepankan kepemimpinan yang inspiratif dan menciptakan budaya yang menghargai dan melindungi nilai-nilai penting dalam pendidikan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, terutama melalui indikator *Ideal Influence*, serta budaya sekolah yang diukur melalui kebiasaan atau tradisi, terhadap perilaku inovatif guru. Kepemimpinan transformasional berperan krusial dalam membentuk kebiasaan positif di lingkungan sekolah. Pemimpin yang menunjukkan *Ideal Influence* dapat menginspirasi guru untuk mengadopsi nilai-nilai dan praktik yang mendukung pengembangan profesional dan kolaborasi. Ketika pemimpin menjadi teladan dalam menjalankan kebiasaan baik, guru merasa termotivasi untuk meneladani perilaku tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang mengedepankan kebiasaan positif secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, untuk mendorong guru yang lebih baik, penting bagi sekolah untuk menerapkan kepemimpinan yang inspiratif dan mempertahankan tradisi yang mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling menghargai. Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, khususnya melalui indikator *Ideal Influence*, serta budaya sekolah yang diukur melalui jujur dan komunikasi terbuka, terhadap perilaku inovatif guru.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru, khususnya ketika ditinjau dari aspek motivasi inspirasi dan iklim sekolah, kepemimpinan transformasional yang tercermin melalui motivasi inspirasi dari kepala sekolah berperan penting dalam membentuk perilaku inovatif guru. Ketika pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi guru-gurunya, hal ini mendorong munculnya perilaku sukarela yang melampaui tugas formal mereka. Pemimpin yang inspiratif tidak hanya menyampaikan ekspektasi dengan jelas, tetapi juga menciptakan makna dalam pekerjaan guru sehingga membangun antusiasme dan optimisme dalam lingkungan sekolah.

Sementara itu, budaya sekolah yang mendukung eksperimentasi memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan inovatif dalam pembelajaran. Ketika sekolah memiliki budaya yang mendorong eksperimentasi, guru merasa lebih aman untuk mengambil risiko yang terukur dan mencoba metode-metode baru dalam pengajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran, tetapi juga mendorong guru untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran mereka dengan rekan sejawat, yang merupakan manifestasi dari perilaku inovatif guru. Sinergi antara motivasi inspirasi dari kepemimpinan transformasional dan budaya eksperimentasi menciptakan lingkungan yang sangat kondusif bagi berkembangnya perilaku inovatif guru. Pemimpin yang inspiratif memberikan dorongan dan dukungan bagi guru untuk bereksperimen dengan ide-ide baru, sementara budaya eksperimentasi memberikan platform dan keamanan psikologis yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut. Kombinasi ini menghasilkan guru-guru yang tidak hanya termotivasi untuk berkinerja lebih baik tetapi juga bersedia mengambil inisiatif dalam mengembangkan praktik pengajaran yang lebih efektif.

Dampak dari interaksi kedua faktor ini terlihat dalam peningkatan perilaku sukarela guru, seperti berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja, mengembangkan metode pembelajaran inovatif, dan berkontribusi pada pengembangan sekolah secara keseluruhan. Temuan ini menyoroti pentingnya membangun kepemimpinan yang inspiratif sambil memelihara budaya sekolah yang mendukung eksperimentasi dan inovasi, sebagai cara untuk meningkatkan perilaku inovatif guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Budaya sekolah yang menekankan penghargaan dan pengakuan menciptakan lingkungan yang mendukung berkembangnya perilaku inovatif guru. Ketika prestasi dan kontribusi guru diakui dan dihargai secara terbuka, hal ini menciptakan atmosfer positif yang mendorong guru untuk terus memberikan yang terbaik. Pengakuan ini tidak terbatas pada pencapaian formal, tetapi juga mencakup kontribusi sukarela dan inisiatif yang diambil guru untuk kemajuan sekolah.

Sinergi antara motivasi inspirasi dan budaya penghargaan serta pengakuan menciptakan lingkungan yang sangat kondusif bagi berkembangnya perilaku inovatif guru. Ketika pemimpin yang inspiratif secara aktif mengakui dan menghargai kontribusi guru, hal ini memperkuat motivasi intrinsik guru untuk terus menunjukkan perilaku positif, guru merasa dihargai tidak hanya untuk pencapaian formal mereka tetapi juga untuk kontribusi sukarela mereka terhadap komunitas sekolah. Dampak dari interaksi kedua faktor ini terlihat dalam peningkatan perilaku sukarela guru, seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif dalam kegiatan sekolah, dan berkontribusi pada pengembangan program-

program inovatif. budaya penghargaan dan pengakuan yang diperkuat oleh kepemimpinan inspiratif menciptakan siklus positif dimana guru semakin termotivasi untuk menunjukkan perilaku inovatif guru karena mereka merasa upaya mereka dihargai dan diakui. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif sambil mempertahankan kepemimpinan yang inspiratif untuk mendorong perilaku inovatif guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru ketika ditinjau dari indikator motivasi inspirasi dan aspek kepedulian, perayaan, serta lelucon. budaya sekolah yang menekankan kepedulian, perayaan, dan ruang untuk humor menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Ketika sekolah memiliki budaya yang menghargai momen-momen kebersamaan, merayakan pencapaian bersama, dan memberikan ruang untuk interaksi yang santai dan menyenangkan, hal ini membangun ikatan emosional yang kuat di antara warga sekolah. Suasana kerja yang positif ini mendorong guru untuk lebih terlibat dalam kegiatan-kegiatan sukarela dan membangun hubungan yang lebih bermakna dengan rekan kerja mereka.

Stimulus intelektual melalui eksperimentasi tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki ruang untuk bereksperimen dan berkontribusi dengan cara yang kreatif, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku positif yang bermanfaat bagi komunitas pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional yang mendukung eksperimentasi dan budaya sekolah yang terbuka terhadap inovasi dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk mengembangkan kedua aspek ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap OCB guru, terutama ketika ditinjau dari indikator stimulus intelektual dengan fokus pada harapan tinggi (*high expectation*). kepemimpinan transformasional yang efektif sering kali menetapkan standar yang tinggi, mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin yang memiliki harapan tinggi tidak hanya memberikan tantangan, tetapi juga menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu guru memenuhi ekspektasi tersebut. Hal ini menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal mereka.

Budaya sekolah positif berperan penting dalam meningkatkan perilaku inovatif guru. Ketika sekolah secara kolektif menekankan pentingnya pencapaian dan kualitas, guru merasa didorong untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung tujuan bersama. Harapan tinggi menciptakan iklim kerja yang positif di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan perubahan perilaku, seperti kolaborasi dengan rekan sejawat dan keterlibatan dalam pengembangan profesional. Dengan adanya stimulus intelektual melalui harapan tinggi, guru tidak hanya terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka tetapi juga untuk berkontribusi pada komunitas sekolah secara keseluruhan. Rasa percaya diri yang muncul dari pencapaian harapan tersebut mendorong guru untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar kewajiban mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional yang menetapkan harapan tinggi dan budaya sekolah yang mendukung pencapaian dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk mengembangkan kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru terutama ketika ditinjau dari indikator stimulus intelektual dengan fokus pada kebiasaan positif kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan guru. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang transparan dan mendukung tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri guru, tetapi juga mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi lebih aktif dalam lingkungan sekolah. Keterpercayaan yang dibangun melalui kepemimpinan yang baik memungkinkan guru merasa aman untuk berbagi ide dan mencoba pendekatan baru tanpa takut akan penilaian negatif. Ketika guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam perubahan perilaku, seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan

pengembangan profesional. budaya sekolah yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi juga sangat berkontribusi terhadap perilaku inovatif guru. Dalam lingkungan di mana kepercayaan dihargai, guru merasa lebih termotivasi untuk bekerja sama dan saling mendukung. Stimulus intelektual yang berasal dari keterpercayaan dan percaya diri ini menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Ketika guru percaya pada kemampuan diri mereka dan pada dukungan dari rekan-rekan serta pemimpin, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif guru yang bermanfaat bagi keseluruhan komunitas pendidikan.

Stimulus intelektual melalui pengayaan pengetahuan luar ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Ketika guru merasa didukung untuk terus belajar dan mengembangkan diri, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif seperti berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan atau berpartisipasi dalam inisiatif sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional yang mendorong pengayaan pengetahuan luar dan budaya sekolah yang mendukung eksplorasi dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk fokus pada kedua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap perilaku inovatif guru, terutama ketika dianalisis melalui indikator stimulus intelektual dengan fokus pada penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya memotivasi guru melalui visi dan inspirasi, tetapi juga melalui penghargaan yang diberikan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Ketika pemimpin secara aktif mengakui usaha dan hasil kerja guru, hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam lingkungan sekolah. Kombinasi antara *individual consideration* dari kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang mendukung keterlibatan dalam pengambilan keputusan menciptakan suasana di mana guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam komunitas pendidikan. Ketika guru merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan diintegrasikan ke dalam proses pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku inovatif guru yang bermanfaat bagi sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan budaya sekolah yang mendukung partisipasi dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk mengembangkan kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Kepala sekolah yang kharisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan *individual consideration*, terbukti secara efektif mendorong guru untuk berani bereksperimen dan mengadopsi pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Kolaborasi kepala sekolah dan guru dapat menciptakan guru-guru untuk tidak hanya menemukan ide-ide baru, tetapi juga untuk mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide tersebut secara efektif di dalam kelas. Dengan demikian, terbukti bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah khususnya dalam penerapan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada perilaku inovatif guru.
2. Budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan sekolah yang memiliki budaya yang kuat dan positif akan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mendorong perilaku inovatif di guru. Budaya sekolah yang sehat menciptakan iklim di mana guru merasa dihargai dan didukung. Ketika guru merasa puas dengan norma, filosofi, dan aturan sekolah, guru cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk berinovatif memungkinkan guru untuk lebih berani mencoba metode baru, mengembangkan ide-ide kreatif, dan mengimplementasikannya dalam praktik mengajar di kelas. Dengan demikian, terbukti bahwa

- budaya sekolah dapat menciptakan fondasi yang kokoh bagi sekolah untuk terus berkembang dan beradaptasi melalui inovasi yang didorong dari dalam diri para pendidik.
3. Kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru di SD Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya menginspirasi dan memotivasi guru secara individu, tetapi juga secara aktif membentuk budaya sekolah yang suportif dan inovatif. Ketika guru merasa didukung oleh visi pemimpin yang jelas dan berada dalam lingkungan yang menghargai eksperimen serta kolaborasi, mereka cenderung lebih berani untuk mengadopsi dan mengembangkan ide-ide baru. Sinergi antara kedua faktor ini menciptakan lingkaran positif. kepemimpinan transformasional yang efektif menumbuhkan budaya sekolah yang kuat, dan budaya sekolah yang sehat pada gilirannya memperkuat dampak dari gaya kepemimpinan tersebut. Dengan kata lain, perilaku inovatif guru bukanlah hasil dari salah satu faktor saja, melainkan produk dari interaksi harmonis antara kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kondusif. Ini menunjukkan bahwa untuk mendorong inovasi berkelanjutan, penting bagi sekolah untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan dan pembangunan budaya secara simultan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti kepada Bapak Ibu Dosen UIN Mahmud Yunus Batusangkar, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan, sehingga penulis sampai pada tahap ini, seterusnya orang tua, suami, anak, kepala sekolah dan guru-guru di Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang serta murid-murid SDN 01 Talang.

REFERENSI

- Alwin Amri, Muhammad Suhardi. 2025. "KEPEMIMPINAN INOVATIF KEPALA SEKOLAH BERBASIS MORAL DALAM PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN." *Jurnal PAI* 5(2): 65–77.
- Anabelle, Josepine, Susan Febriantina, and Marsofiyati. 2023. "perilaku Kerja inovatif guru sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Di Jakarta Timur." *Jurnal Pendidikan Seroja* 2(3): 139–50. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>.
- Anjar, Agus, Marlina Siregar, Toni Toni, Muhammad Khoirul Ritonga, Hasmi Syahputra Harahap, and Zunaidy Abdullah Siregar. 2020. "Pengaruh perilaku inovatif, Terhadap Kinerja Kepala sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu." *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)* 6(2): 67–79. doi:10.36987/civitas.v6i2.3563.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. 2019a. "Pengaruh guru Dan budaya Organisasi Terhadap perilaku Kerja inovatif Pada Industri 4.0 [The Influence of Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior in Industry 4.0]." *Jim UPB* 8(1): 7–15. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1562>.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto. 2019b. "Pengaruh guru Dan budaya Organisasi Terhadap Prilaku Kerja inovatif Pada Industri 4.0." *JIMUPB: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8, No.1(1): 7–15. doi:<https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>.
- Asmendri, Milya Sari, Deni Asrida, Lita Sari Muchlis, Vicky Rizki Febrian, and Nur Azizah. 2024. "Transformational Leadership in Islamic Education Institution Through Social Media Engagement." *Jurnal Pendidikan Islam* 10(2): 336–49. doi:10.15575/jpi.v10i2.40221.
- Dasmo, dkk. 2022. *perilaku inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional guru Pada Era Digital*. MNC Publishing.
- Ferdinand, Agusty. 2018. *BP Undip 2 Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. doi:10.4304/jcp.8.2.326-333.
- Hardianto, Hardianto, Hidayat Hidayat, and Zulkifli Zulkifli. 2021. "perilaku Kerja inovatif Bagi guru Dan Tenaga Kependidikan." *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7(1): 112–19. doi:10.29210/02021937.
- Heni, Siti, and Universitas Wijaya Putra. 2024. "Pengaruh budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap perilaku inovatif Melalui Kepuasan guru Smkn Rengel Tuban." 2(3): 25–35.
- Herminingsih, Anik. 2011. "Pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap budaya Organisasi." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan "Optimal"* 5(1): 22–37.

- <https://www.scribd.com/document/378244668/Social-Network-Site-Addiction-An-Overview#>.
- Kristiawan, Dedy. 2020. "Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 10(2): 140. doi:10.30649/japk.v10i2.79.
- Neprializa. 2020. "'Manajemenbudaya sekolah' Dalam Manajer Pendidikan." *Manajer Pendidikan* 9.
- Ningrum, Wahyu Relisa, and Sri Muliati Abdullah. 2020. "TINJAUAN LITERATUR : PERILAKU INOVATIF PADA GURU INNOVATIVE BEHAVIOR IN TEACHERS : A LITERATURE REVIEW Kurikulum Pendidikan Nasional Tahun 2013 Mengamanatkan Bahwa Proses Pendidikan Di Indonesia Harus Dapat Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang." *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Umby*: 201–14.
- Nursita, Ika, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and I Made Sudana. 2023. "Pengaruh budaya sekolah Dan guru Kepala sekolah Terhadap Kinerja guru sekolah Dasar Negeri." *Jurnal Inovasi Pembelajaran di sekolah* 4(2): 622–31. doi:10.51874/jips.v4i2.165.
- Parashakti, Ryani Dhyana, Mochamad Rizki, and Lisnatiawati Saragih. 2016. "Pengaruh kepemimpinan transformasional Dan budaya Organisasi Terhadap perilaku inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia)." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management* 9(2): 81–96. doi:10.20473/jmtt.v9i2.3015.
- R, Setyaningrum, Taufiqulloh Taufiqulloh, and Habibi B. 2024. "Pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap perilaku inovatif guru SMA." *Journal of Education Research* 5(3): 3827–39. doi:10.37985/jer.v5i3.1477.
- sekolah, Kepala, Min Magetan, Mahasiswa Doktor, and Iain Tulungagung. 2019. "Hakikat kepemimpinan transformasional Oleh : Bambang Wiyono."
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D." : 336.
- Tanan, Dalpin, and Rijanto Purbojo. 2025. "Pengaruh Persepsi guru Tentang budaya sekolah Dan Gaya guru Digital Terhadap perilaku Kerja inovatif guru Di sekolah XYZ Manado." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 12(1): 31–46. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/13372%0Ahttps://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/13372/3121>.