

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA SEKOLAH, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP INOVASI GURU

Suci Azzahra¹, Lili Nurlaili, Ruknan²

Universitas Pamulang^{1,2}

e-mail: sucizhr30@gmail.com

Diterima: 03/07/2026; Direvisi: 29/07/2026; Diterbitkan: 07/08/2026

ABSTRAK

Inovasi guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran, namun implementasinya masih dipengaruhi oleh berbagai aspek organisasi maupun karakteristik individu pendidik. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik terhadap inovasi guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Serpong dengan sampel sebanyak 132 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui analisis korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi guru, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien korelasi ganda (*R*) sebesar 0,839 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,704 menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,4% variasi inovasi guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan inovasi guru memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, budaya sekolah yang kondusif, serta motivasi intrinsik yang kuat sebagai fondasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah, Motivasi Intrinsik, Inovasi Guru.*

ABSTRACT

Teacher innovation is a crucial factor in improving the quality of learning; however, its implementation is influenced by various organizational and individual factors. This study aims to analyze the relationship between transformational leadership, school culture, and intrinsic motivation and teacher innovation in public junior high schools in Serpong District, South Tangerang City. This research employed a quantitative approach using a correlational survey method. The study population consisted of all teachers in public junior high schools in Serpong District, with a sample of 132 respondents determined using the *Slovin* formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including simple correlation, partial correlation, multiple correlation, and coefficient of determination analyses. The findings revealed that transformational leadership, school culture, and intrinsic motivation had positive and significant relationships with teacher innovation, both partially and simultaneously. The multiple correlation coefficient (*R*) of 0.839 indicated a very strong relationship, while the coefficient of determination (*R Square*) of 0.704 demonstrated that the three independent variables collectively explained 70.4% of the variance in teacher innovation. These findings

suggest that enhancing teacher innovation requires synergy among inspirational leadership, a supportive school culture, and strong intrinsic motivation as essential foundations for the sustainable professional development of teachers.

Keywords: *Transformational Leadership, School Culture, Intrinsic Motivation, Teacher Innovation.*

PENDAHULUAN

Perkembangan transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan pendidikan sehingga sekolah dituntut mampu membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dinilai mampu mendorong perubahan organisasi melalui pembentukan visi bersama, pemberdayaan sumber daya manusia, serta penguatan budaya kolaboratif. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada tumbuhnya inovasi pembelajaran sebagai respons terhadap tantangan pendidikan abad ke-21. Oleh karena itu, inovasi guru tidak lagi dipandang sebagai kemampuan individual semata, melainkan sebagai hasil interaksi antara kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, dan motivasi yang berkembang dalam lingkungan kerja pendidikan.

Berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas guru dan efektivitas organisasi sekolah. Rahmayanti et al. (2026) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah menengah atas. Temuan tersebut diperkuat oleh Mukaddamah (2024) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah dengan karakteristik kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas profesional guru melalui pemberian inspirasi, keteladanan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi. Selain itu, hasil *meta-analysis* yang dilakukan Permatasari et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap mutu kinerja guru pada berbagai jenjang pendidikan, sehingga pendekatan kepemimpinan ini layak dipertimbangkan sebagai strategi utama dalam membangun sekolah yang inovatif.

Selain kepemimpinan, budaya sekolah merupakan faktor organisasi yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi lahirnya inovasi guru. Budaya sekolah yang menekankan kolaborasi, saling percaya, keterbukaan, dan pembelajaran berkelanjutan mampu meningkatkan keberanian guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif. Penelitian Annabila et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru pada implementasi Kurikulum Merdeka. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Tanan dan Purbojo (2025) yang membuktikan bahwa persepsi guru terhadap budaya sekolah serta kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Pada konteks internasional, Alzoraiki et al. (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam memperkuat budaya sekolah sehingga mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan performa mengajar guru secara berkelanjutan.

Di sisi lain, keberhasilan inovasi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga ditentukan oleh kondisi psikologis individu, terutama motivasi intrinsik. Guru yang memiliki dorongan internal untuk belajar, berkembang, dan memberikan pembelajaran terbaik cenderung lebih terbuka terhadap perubahan serta lebih aktif menghasilkan inovasi pembelajaran. Widayati et al. (2025) menjelaskan bahwa penguatan motivasi intrinsik menjadi

strategi penting dalam meningkatkan peran guru sebagai agen transformasi pendidikan. Penelitian Kant dan Asefa (2022) juga membuktikan bahwa motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan tenaga pendidik dalam organisasi. Hasil tersebut diperkuat oleh Samosir et al. (2025) serta Windiawan et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya sekolah saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas guru, sehingga ketiga faktor tersebut perlu dipertimbangkan secara terpadu ketika menjelaskan munculnya inovasi guru di lingkungan sekolah.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut masih menjadikan kinerja guru sebagai variabel utama. Annabila et al. (2023), Mukaddamah (2024), Permatasari et al. (2023), Rahmayanti et al. (2026), Samosir et al. (2025), dan Windiawan et al. (2024) lebih menitikberatkan pada peningkatan profesionalisme maupun kinerja guru sebagai indikator keberhasilan organisasi sekolah. Sementara itu, penelitian Tanan dan Purbojo (2025) telah mengaitkan budaya sekolah dengan perilaku kerja inovatif guru, namun belum mengintegrasikan motivasi intrinsik sebagai faktor psikologis yang berpotensi memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik secara simultan berkontribusi terhadap inovasi guru, khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Pertama Negeri di Indonesia.

Kesenjangan tersebut juga terlihat pada konteks penelitian yang masih didominasi oleh sekolah dasar, sekolah menengah atas, maupun institusi pendidikan di luar Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi, budaya sekolah, dan motivasi guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri masih memerlukan kajian lebih mendalam. Untuk memperkuat urgensi penelitian, peneliti melakukan survei awal terhadap guru SMP Negeri di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Distribusi capaian indikator inovasi guru berdasarkan hasil survei pendahuluan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Survey Awal Variabel Inovasi Guru
(Sumber : Peneliti, 2026)

Berdasarkan Gambar 1, hasil Analisis mendalam terhadap variabel Inovasi Guru (Y) membuktikan bahwa kapabilitas inovatif di lapangan belum mencapai titik ideal mutlak. Berdasarkan tabulasi data kuesioner, persentase pendidik yang mampu meraih skor praktik inovatif sempurna secara konsisten pada semua indikator ternyata masih berada di bawah 50%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku inovatif guru masih memerlukan penguatan melalui dukungan kepemimpinan sekolah, budaya organisasi yang kondusif, dan motivasi

intrinsik. Sejalan dengan kondisi tersebut, Julianto (2024) menunjukkan bahwa penerapan strategi pembelajaran yang inovatif mampu meningkatkan kreativitas peserta didik dalam keterampilan menulis puisi, sehingga memperlihatkan bahwa inovasi guru tidak hanya diwujudkan melalui pemanfaatan teknologi, tetapi juga melalui kemampuan mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, kontekstual, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Secara konseptual, penelitian ini juga didukung oleh kebijakan nasional yang menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran sekaligus penggerak peningkatan mutu pendidikan. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki fungsi manajerial, supervisi, dan kepemimpinan dalam mengembangkan kualitas satuan pendidikan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru memberikan landasan bagi pengembangan profesionalisme, kreativitas, dan karya inovatif guru sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan. Regulasi tersebut menunjukkan bahwa inovasi guru bukan hanya menjadi kebutuhan institusi pendidikan, tetapi juga merupakan bagian dari tuntutan profesional yang harus didukung oleh kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi yang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa pengujian model hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik terhadap inovasi guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada kinerja guru, penelitian ini menempatkan inovasi guru sebagai variabel utama yang dipengaruhi secara simultan oleh faktor organisasi dan faktor psikologis individu. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model empiris yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan inovasi guru pada konteks SMP Negeri. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai perilaku inovatif guru dalam manajemen pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional yang bersifat *explanatory* untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik terhadap inovasi guru. Penelitian dilaksanakan pada empat Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, yaitu SMP Negeri 1, SMP Negeri 7, SMP Negeri 11, dan SMP Negeri 19. Populasi penelitian mencakup seluruh guru tetap pada keempat sekolah tersebut yang berjumlah 196 orang. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 132 responden menggunakan rumus *Slovin*, kemudian responden dipilih sebagai representasi populasi untuk memperoleh data yang mampu menggambarkan kondisi penelitian secara memadai.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian, meliputi kepemimpinan transformasional (X_1), budaya sekolah (X_2), motivasi intrinsik (X_3), dan inovasi guru (Y). Seluruh butir pernyataan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator penelitian. Sebelum digunakan dalam pengambilan data, instrumen terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan tingkat ketepatan serta

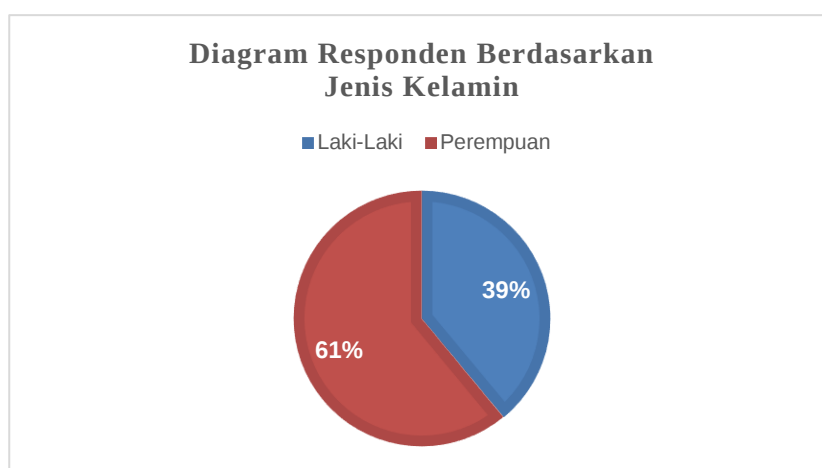
konsistensi pengukuran. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sehingga seluruh data yang diperoleh memenuhi kebutuhan analisis penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik melalui tahapan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data setiap variabel penelitian, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu memenuhi uji prasyarat analisis yang meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, koefisien determinasi, serta perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap inovasi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi guru yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi tersebut penting karena menunjukkan representasi sampel yang menjadi dasar dalam proses analisis data serta membantu memahami karakteristik populasi penelitian. Penyajian data jenis kelamin juga memberikan konteks awal mengenai distribusi responden sehingga pembaca memperoleh gambaran sebelum memasuki analisis statistik yang lebih mendalam. Oleh karena itu, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Gambar 2 sebagai bagian dari deskripsi karakteristik sampel penelitian. Karakteristik ini diharapkan mampu memberikan informasi awal mengenai keberagaman responden yang terlibat dalam penelitian.



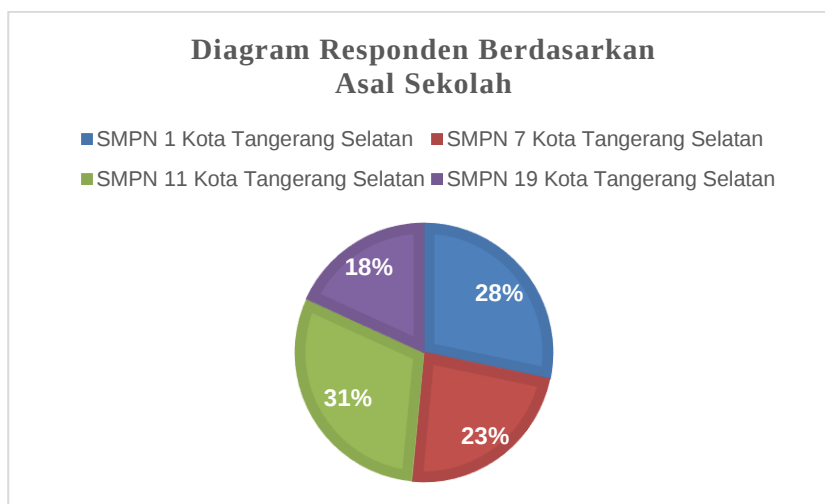
Gambar 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Gambar 2, jumlah responden perempuan sebanyak 80 orang, sedangkan responden laki-laki berjumlah 52 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa guru perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan guru laki-laki, sehingga mengindikasikan bahwa komposisi tenaga pendidik pada SMP Negeri di Kecamatan Serpong cenderung didominasi oleh guru perempuan. Meskipun demikian, keberadaan responden laki-laki tetap memberikan representasi yang memadai sehingga karakteristik sampel masih mampu mencerminkan kondisi populasi penelitian. Selain berdasarkan jenis kelamin, karakteristik

Copyright (c) 2026 SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah

 <https://doi.org/10.51878/secondary.v6i4.13497>

responden juga dianalisis berdasarkan asal sekolah untuk menggambarkan cakupan wilayah penelitian sekaligus menunjukkan sumber pengambilan data. Penyajian informasi ini penting karena penelitian melibatkan beberapa SMP Negeri di Kecamatan Serpong, sehingga sebaran responden dari setiap sekolah dapat menunjukkan pemerataan sampel dan memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya merepresentasikan kondisi pada satu sekolah tertentu. Oleh karena itu, distribusi responden berdasarkan asal sekolah disajikan pada Gambar 3 untuk memperjelas keterwakilan setiap sekolah dalam penelitian. Keberagaman asal sekolah responden diharapkan mampu meningkatkan representativitas hasil penelitian sehingga temuan yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi guru SMP Negeri di Kecamatan Serpong.



Gambar 3. Responden Berdasarkan Asal Sekolah
(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Gambar 3, responden berasal dari seluruh SMP Negeri yang menjadi lokasi penelitian dengan jumlah yang relatif merata, sehingga menunjukkan bahwa proses pengambilan sampel telah dilakukan secara proporsional dan tidak terpusat pada satu sekolah tertentu. Sebaran responden yang merata tersebut meningkatkan representativitas data sekaligus meminimalkan potensi bias akibat dominasi salah satu sekolah, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi guru SMP Negeri di Kecamatan Serpong secara lebih komprehensif. Setelah karakteristik responden dijelaskan, analisis dilanjutkan dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik setiap variabel penelitian melalui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Informasi tersebut menjadi dasar dalam memahami kecenderungan data sekaligus menilai kondisi awal masing-masing variabel sebelum dilakukan pengujian asumsi dan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, ringkasan hasil statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1 sebagai dasar untuk analisis pada tahap berikutnya.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics			
		Kepemimpinan Transformasional	Budaya Sekolah	Motivasi Intrinsik	Inovasi Guru
N	Valid	132	132	132	132
	Missing	0	0	0	0
Mean		167.6515	172.3485	179.0379	170.7652
Median		169.5000	173.0000	179.0000	167.5000
Mode		195.00	156.00	195.00	195.00
Std. Deviation		22.11386	17.92988	12.48474	18.76974
Minimum		115.00	120.00	154.00	130.00
Maximum		195.00	195.00	195.00	195.00

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 1, analisis statistik deskriptif terhadap 132 responden menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 179,04, diikuti budaya sekolah sebesar 172,35, inovasi guru sebesar 170,77, dan kepemimpinan transformasional sebesar 167,65. Seluruh variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga mengindikasikan bahwa penyebaran data relatif homogen dan tidak menunjukkan variasi yang terlalu besar. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik data penelitian cukup baik dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya, sebelum dilakukan analisis inferensial, pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi data pada setiap variabel memenuhi asumsi normalitas melalui pengujian nilai skewness dan kurtosis. Hasil pengujian normalitas tersebut disajikan pada Tabel 2 sebagai dasar untuk menentukan kelayakan penggunaan analisis statistik parametrik pada tahap berikutnya.

Tabel 2. Nilai Skewness dan Kurtosis

	Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error	
Kepemimpinan Transformasional	132	115.00	195.00	167.6515	22.11386	-.641	.211	-.218	.419	
Budaya Sekolah	132	120.00	195.00	172.3485	17.92988	-.596	.211	.139	.419	
Motivasi Intrinsik	132	154.00	195.00	179.0379	12.48474	-.537	.211	-.532	.419	
Inovasi Guru	132	130.00	195.00	170.7652	18.76974	-.309	.211	-.670	.419	
Valid N (listwise)	132									

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai skewness antara -0,641 hingga -0,309 dan kurtosis antara -0,670 hingga 0,139, yang masih berada dalam rentang -2 hingga +2 sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Nilai skewness yang cenderung negatif dan nilai kurtosis yang mendekati nol mengindikasikan bahwa distribusi data tidak mengalami penyimpangan yang berarti serta memenuhi asumsi normalitas untuk analisis parametrik. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear sebagai salah satu prasyarat analisis korelasional. Pengujian dilakukan menggunakan fasilitas *Test for Linearity* pada SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada komponen *Linearity*, di mana hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian linearitas masing-masing pasangan variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Linearitas Variabel Penelitian

Variabel	Sig.	F-Statistics
Inovasi Guru*Kepemimpinan Transformasional	<.001	142.699
Inovasi Guru*Budaya Sekolah	<.001	151.660
Inovasi Guru*Motivasi Intrinsik	<.001	247.311

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik dengan inovasi guru memiliki nilai signifikansi <0,001 dengan nilai F masing-masing sebesar 142,699, 151,660, dan 247,311. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara setiap variabel independen dengan inovasi guru bersifat linear, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis korelasional. Setelah asumsi linearitas terpenuhi, pengujian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen yang dapat memengaruhi kestabilan model korelasional. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan indikator Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian multikolinearitas tersebut disajikan pada Tabel 4.

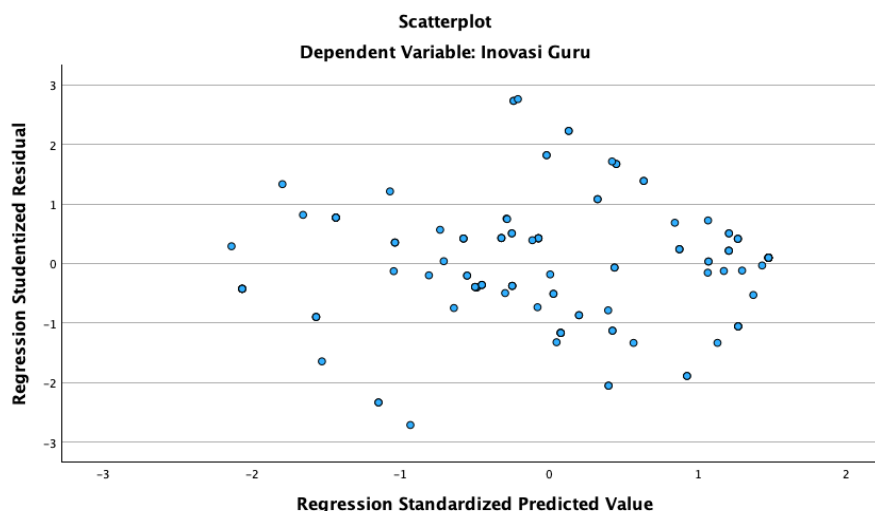
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-35.164	12.974		-2.710	.008		
	Kepemimpinan Transformasional	.242	.050	.285	4.817	<.001	.659	1.517
	Budaya Sekolah	.257	.072	.246	3.564	<.001	.486	2.057
	Motivasi Intrinsik	.676	.102	.450	6.658	<.001	.507	1.973

a. Dependent Variable: Inovasi Guru

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance antara 0,486–0,659 dan nilai VIF antara 1,517–2,057, sehingga seluruhnya memenuhi kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen mampu memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variasi inovasi guru tanpa saling memengaruhi secara berlebihan. Setelah asumsi multikolinearitas terpenuhi, pengujian prasyarat dilanjutkan dengan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi. Pengujian ini dilakukan menggunakan grafik *scatterplot* residual pada SPSS dengan mengamati pola penyebaran titik-titik pada grafik. Hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* disajikan pada Gambar 4.



Gambar 4. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Gambar 4, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan bahwa model korelasional tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Terpenuhinya seluruh uji prasyarat analisis, meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasi sederhana untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan inovasi guru secara individual. Analisis ini juga bertujuan mengidentifikasi variabel yang memiliki hubungan paling kuat sebelum dilakukan pengujian secara simultan. Hasil analisis korelasi sederhana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Budaya Sekolah	Motivasi Intrinsik	Inovasi Guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.548**	.520**	.654**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	132	132	132	132
Budaya Sekolah	Pearson Correlation	.548**	1	.680**	.708**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	132	132	132	132
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.520**	.680**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	132	132	132	132
Inovasi Guru	Pearson Correlation	.654**	.708**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel independen memiliki hubungan positif dan signifikan dengan inovasi guru ($p < 0,001$), dengan koefisien korelasi sebesar 0,654 untuk kepemimpinan transformasional, 0,708 untuk budaya sekolah, dan 0,765 untuk motivasi intrinsik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel independen

cenderung diikuti oleh meningkatnya inovasi guru, dengan motivasi intrinsik memiliki hubungan paling kuat berdasarkan nilai koefisien korelasi tertinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki keterkaitan yang erat dengan inovasi guru secara individual. Selanjutnya, analisis dilanjutkan menggunakan korelasi ganda untuk mengetahui kekuatan hubungan ketiga variabel independen secara simultan terhadap inovasi guru. Hasil analisis korelasi ganda tersebut disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839 ^a	.704	.697	10.32829	.704	101.548	3	128	<.001
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformatif, Budaya Sekolah									
b. Dependent Variable: Inovasi Guru									

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,839, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan inovasi guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan ketiga variabel independen secara bersama-sama cenderung diikuti oleh peningkatan inovasi guru serta memperkuat temuan pada analisis korelasi sederhana. Untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kontribusi masing-masing variabel, analisis kemudian dilanjutkan menggunakan korelasi parsial dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan murni setiap variabel independen terhadap inovasi guru tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Hasil analisis korelasi parsial disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	Nilai Koefisien Murni
Kepemimpinan Transformatif*Inovasi Guru	0,392
Budaya Sekolah*Inovasi Guru	0,300
Motivasi Intrinsik*Inovasi Guru	0,507

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 7, kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik masing-masing memiliki koefisien korelasi parsial sebesar 0,392, 0,300, dan 0,507, dengan seluruh hubungan signifikan pada tingkat $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tetap memiliki hubungan positif terhadap inovasi guru setelah pengaruh variabel independen lainnya dikendalikan, di mana motivasi intrinsik menjadi variabel yang memiliki hubungan murni paling kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel memberikan kontribusi yang independen dalam meningkatkan inovasi guru. Selanjutnya, analisis korelasional dilakukan untuk mengukur kemampuan ketiga variabel independen secara

simultan dalam menjelaskan variasi inovasi guru melalui nilai R Square dan Adjusted R Square. Ringkasan hasil analisis korelasional tersebut disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839 ^a	.704	.697	10.32829	.704	101.548	3	128	<.001
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformatif, Budaya Sekolah									
b. Dependent Variable: Inovasi Guru									

(Sumber Data oleh Peneliti, 2026 : Output SPSS 29.0)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai R sebesar 0,839 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik dengan inovasi guru. Nilai R Square sebesar 0,704 dan Adjusted R Square sebesar 0,697 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 70,4% variasi inovasi guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai F sebesar 101,548 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model korelasi yang dibangun signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,654. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang berorientasi pada visi, inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi guru, maka semakin tinggi pula kecenderungan guru untuk menghasilkan berbagai inovasi dalam proses pembelajaran. Meskipun analisis korelasi parsial menunjukkan penurunan hubungan setelah variabel lain dikendalikan, kepemimpinan transformasional tetap memberikan kontribusi yang bermakna terhadap munculnya perilaku inovatif guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor penggerak yang mampu menciptakan iklim kerja positif sehingga guru terdorong untuk mengembangkan ide-ide baru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Setyaningrum et al. (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru SMA melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian Norlatifah et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kreativitas guru melalui pemberian motivasi, dukungan terhadap inovasi pembelajaran, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif sehingga mendorong guru untuk mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif. Pada lingkup internasional, Yu dan Jang (2024) menjelaskan bahwa *transformational leadership* membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru melalui pemberian kepercayaan, penguatan visi bersama, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat

argumentasi bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menjadi katalis yang mendorong lahirnya inovasi pembelajaran sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

Variabel budaya sekolah dalam penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap inovasi guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,708. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah yang menekankan kolaborasi, keterbukaan, saling percaya, dan pembelajaran berkelanjutan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif. Walaupun hasil korelasi parsial mengalami penurunan ketika pengaruh variabel lain dikendalikan, budaya sekolah tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap inovasi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi sekolah bukan hanya menjadi latar belakang aktivitas pendidikan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat interaksi antarwarga sekolah dalam menghasilkan perubahan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Suhastuti et al. (2025) yang menemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai inovator bersama budaya sekolah memberikan pengaruh positif terhadap inovasi pengajaran guru di sekolah dasar. Penelitian Priliantari dan Raharja (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening, sehingga budaya sekolah tidak hanya memengaruhi hasil kerja secara langsung, tetapi juga membentuk perilaku inovatif guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selanjutnya, Azmaniar et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, mengembangkan kreativitas, dan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa inovasi guru akan berkembang secara optimal apabila kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berjalan secara sinergis dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Variabel motivasi intrinsik merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling besar terhadap inovasi guru dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan yang muncul dari dalam diri guru untuk belajar, berkembang, dan mencapai kepuasan profesional menjadi faktor utama yang mendorong munculnya ide, kreativitas, serta keberanian dalam menerapkan pembelajaran yang inovatif. Nilai korelasi parsial yang tetap relatif tinggi setelah pengaruh variabel lain dikendalikan memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kekuatan pengaruh yang bersifat independen terhadap inovasi guru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan diri akan tetap berupaya menghasilkan inovasi pembelajaran meskipun menghadapi keterbatasan sarana maupun tantangan organisasi.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Almaza et al. (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi internal mendorong guru untuk lebih antusias dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Pada lingkup internasional, Li et al. (2025) membuktikan bahwa *intrinsic motivation* bersama *self-efficacy* menjadi jalur penting dalam meningkatkan kemampuan guru menghasilkan pembelajaran inovatif. Hasil penelitian Nurrohman et al. (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, sehingga inovasi pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari kombinasi faktor psikologis maupun organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi intrinsik merupakan energi utama yang

mendorong guru untuk terus berinovasi, sedangkan kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berfungsi sebagai lingkungan pendukung yang memperkuat munculnya perilaku inovatif tersebut.

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap inovasi guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa inovasi guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung, bukan dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah. Kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun arah perubahan dan memberikan inspirasi kepada guru, budaya sekolah menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk berkolaborasi, sedangkan motivasi intrinsik menjadi kekuatan internal yang mendorong guru untuk mengimplementasikan gagasan baru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan inovasi guru akan lebih efektif apabila sekolah mengembangkan strategi yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara simultan dalam sistem pengelolaan sekolah.

Interpretasi tersebut sejalan dengan penelitian Sulastri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap digitalisasi pembelajaran sebagai salah satu bentuk inovasi pendidikan. Selain itu, Inriani et al. (2025) menyimpulkan bahwa keberhasilan pembelajaran inovatif dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, kompetensi pendidik, motivasi, serta lingkungan belajar yang mendukung proses perubahan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan model yang menjelaskan bahwa inovasi guru dipengaruhi oleh keterpaduan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik dalam satu kerangka analisis. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan untuk merancang program peningkatan kapasitas guru yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada penguatan kepemimpinan transformasional, pembangunan budaya sekolah yang kolaboratif, serta pengembangan motivasi intrinsik sebagai fondasi terciptanya inovasi pembelajaran yang berkelanjutan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada keberhasilannya mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan inovasi guru pada konteks Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, sehingga memberikan perspektif empiris yang memperluas kajian terdahulu yang umumnya berorientasi pada kinerja guru atau kompetensi pedagogik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang berhubungan secara signifikan dengan inovasi guru pada SMP Negeri di Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang paling kuat dengan inovasi guru, sementara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berperan sebagai faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya berbagai bentuk inovasi pembelajaran. Hasil tersebut menguatkan bahwa inovasi guru merupakan fenomena yang dibentuk melalui keterpaduan antara aspek individual dan lingkungan organisasi sekolah, sehingga peningkatannya memerlukan sinergi dari berbagai unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi intrinsik terhadap inovasi guru telah tercapai serta memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan penguatan inovasi dalam praktik pendidikan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan inovasi guru memerlukan kebijakan sekolah yang tidak hanya berorientasi pada penguatan kompetensi profesional, tetapi juga pada pengembangan motivasi intrinsik guru, kepemimpinan yang mampu menginspirasi perubahan, serta budaya sekolah yang kolaboratif dan adaptif terhadap dinamika pendidikan. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah, pengawas, dan pemangku kebijakan dalam menyusun program pengembangan guru yang berkelanjutan berbasis *evidence-based policy* sehingga mampu mendorong terciptanya inovasi pembelajaran secara konsisten. Meskipun model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi inovasi guru, masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi memberikan kontribusi sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah penelitian, melibatkan jenjang pendidikan yang berbeda, serta mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel seperti *digital leadership*, *self-efficacy*, kompetensi digital, iklim organisasi, maupun dukungan organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi inovasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaza, Z. A., Safira, A. R., & Tiara, D. R. (2025). Motivasi guru laki-laki dalam melaksanakan pendekatan *deep learning*. *Jurnal Golden Age*, 9(2). <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/jga/article/view/33196>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education*, 9, 1413607. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1413607/full>
- Annabila, S., Sunarni, S., & Juharyanto, J. (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak: Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(4), 340–353. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/1631>
- Azmaniar, Y., Desmira, S., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif di SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 2237–2249. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1159>
- Inriani, I., Kobandaha, F., & Annas, A. N. (2025). Pembelajaran inovatif: Studi literatur tentang faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik. *Educazione: Jurnal Multidisiplin*, 2(1), 137–145. <http://j-educa.org/index.php/educazione/article/view/44>
- Julianto, I. R. (2024). Inovasi pembelajaran keterampilan menulis puisi di sekolah menengah pertama dengan teknik akrostik. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 19(2), 1521–1529. <https://doi.org/10.55558/alihda.v19i2.157>
- Kant, S., & Asefa, K. (2022). Transformational educational leadership effect on staff members engagement: The mediating impact of intrinsic motivation. *International Journal of Business and Management (IJBM)*, 1(2), 35–49. <https://doi.org/10.56879/ijbm.v1i2.13>
- Li, X., Pei, X., & Zhao, J. (2025). Intrinsic motivation and self-efficacy as pathways to innovative teaching: A mixed-methods study of faculty in Chinese higher education.

- BMC Psychology*, 13(1), 859. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-025-03177-y>
- Mukaddamah, I. (2024). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus di sekolah dasar. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 5(1), 438–448. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>
- Nurrohman, M., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 519–527. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.236>
- Norlatifah, E., Aslamiah, & Wahyu. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kreativitas, motivasi kerja terhadap kinerja guru di lembaga PAUD di Kecamatan Amuntai Tengah. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 325–338. https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/golden_age/article/view/13873
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: Studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS/article/view/5133>
- Priliantari, F. S., & Raharja, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening (Studi pada Guru SLB Negeri Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 94-102. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/56400>
- Rahmayanti, S., Ruknan, R., Pujilestari, Y., & Nurlaili, L. (2026). The influence of transformational leadership style, organizational culture and work motivation on teacher performance in senior high schools in Tangerang Regency. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 928–943. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/view/1696>
- Samosir, R., Hariyati, N., Riyanto, Y., Khamidi, A., & Trihantoyo, S. (2025). Pengaruh motivasi, kompetensi pedagogik, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Kepulauan Anambas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1), 1–7. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/83505>
- Setyaningrum, R., Taufiqulloh, T., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru SMA. *Journal of Education Research*, 5(3), 3827–3839. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1477>
- Suhastuti, S., Masrul, M., & Putra, K. E. (2025). Pengaruh peran kepala sekolah sebagai inovator dan budaya sekolah terhadap inovasi pengajaran guru di SDN 49 Mandau. *Journal of Education Research*, 6(4), 1250–1257. <https://doi.org/10.37985/jer.v6i4.3305>
- Sulastri, S., Nurkolis, N., & Kusumaningsih, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap digitalisasi pembelajaran di sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(1), 329–337. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.230>
- Tanan, D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh persepsi guru tentang budaya sekolah dan gaya kepemimpinan digital terhadap perilaku kerja inovatif guru di Sekolah XYZ Manado. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 31–46. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2025.v12.i1.p31-46>

- Widayati, A., Sandrawita, E. S., Rusliani, L., Komariyah, L., & Dwiyono, Y. (2025). Strategi manajemen kesejahteraan berbasis motivasi intrinsik penguatan peran guru sebagai agen transformasi pendidikan. *Jurnal Basataka (JBT)*, 8(2), 1481–1490. <https://doi.org/10.36277/basataka.v8i2.1113>
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Yu, X., & Jang, G. (2024). A framework for transformational leadership to enhance teacher's work performance. *Frontiers in Psychology*, 15, 1331597. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1331597/full>