

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon

Roodmansye E.I Salenus¹, R. Kempa², J.E Lekatompessy³, Sumarni Rumfot⁴

¹ Universitas Pattimura, Indonesia; roodmansyesalenus@gmail.com

² Universitas Pattimura, Indonesia; rudolfkempa@gmail.com

³ Universitas Pattimura, Indonesia; lekatompessy_jan@yahoo.com

⁴ Universitas Pattimura, Indonesia; sumarnirumfotmarni@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Principal Transformational Leadership;
School Culture;
Teacher Performance

Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

ABSTRACT

This research aims to 1) describe the transformational leadership of school principals who are senior high school movers in Sirimau District, Ambon City. 2) Describe the implementation of school culture for senior high school movers in Sirimau District, Ambon City. 3) Describe teachers' performance as senior high school movers in Sirimau District, Ambon City. 4) test the significance level and direction of the influence of the principal's transformational leadership on teachers' performance at the senior high school mover in Sirimau District, Ambon City. 5) test the significance level and direction of the influence of the school culture's influence on teachers' performance at the senior high school mover in Sirimau District, Ambon City. 6) test the level of significance of the influence of the principal's transformational leadership and school culture on teachers' performance at senior high school mover in Sirimau District, Ambon City. This research used an associative method with a quantitative approach. The research results of the descriptive analysis showed that the principal's transformational leadership, school culture and teachers performance at the senior high school mover in Sirimau District, Ambon City, are in the high category. Meanwhile, based on the results of hypothesis testing, it showed that there is a significant and *positive influence between* the principal's transformational leadership on teachers performance (21.1%), there is a significant and *positive influence between* school culture on teachers' performance (30.2%), and there is a significant and *positive influence between* the principal's transformational leadership and school culture together on teachers performance (32.9%).

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Roodmansye E.I Salenus

Universitas Pattimura, Indonesia; roodmansyesalenus@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah tempat untuk pengembangan keterampilan, pembentukan watak, dan peradaban bangsa yang bermartabat agar dapat tercapainya tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, serta terciptanya generasi muda bangsa yang dapat mencintai dan memelihara kehidupan bangsanya dan guru adalah orang yang sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan ini. Guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan kekuatan dalam dunia pendidikan, bertanggung jawab untuk mengajar, mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, sehingga kinerja guru dapat berdampak pada pembentukan karakter, dan moral peserta didik dan peningkatan kualitas pendidikan (Alamiah, Y & Asti 2021: 111).

Jabar (2019: 182) juga menjelaskan bahwa kualitas pendidikan berbanding lurus dengan kualitas guru, karena guru merupakan garda terdepan dalam sistem pendidikan yang secara langsung berinteraksi dan bersentuhan dengan peserta didik, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pengajaran, dan peningkatan mutu pendidikan, dengan demikian dalam menjalankan peranannya, guru dituntut agar dapat memberikan kinerja yang baik sehingga mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat dalam membina peserta didik yang merupakan generasi penerus bangsa (Mukhibat, 2013).

Suzanna, D (2022:258) menjelaskan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, integritas dan waktu. kinerja guru dapat terlihat melalui sikap dan perilakunya seperti: memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mengajar, dapat menguasai dan mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kondisi sekolah, disiplin dalam mengajar dan mengerjakan tugas-tugas lainnya, kreatif dalam melaksanakan proses pembelajaran, dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan warga sekolah, dapat menjadi teladan bagi siswa serta bertanggung jawab atas tugasnya, memiliki kepribadian yang baik, dan membimbing siswa dengan jujur dan objektif.

Harum (2022: 59) menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik atau guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (internal) guru, diantaranya faktor komitmen guru dan kepuasan kerja sedangkan faktor dari luar diri (eksternal) guru diantaranya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, lingkungan kerja maupun budaya sekolah.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di atas faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah menjadi faktor dominan yang ingin dikaji. Menurut Rofik, 2019: 204-205 kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan adalah kekuatan pendorong dibalik perubahan organisasi dan manajemen yang dilakukan organisasi, sehingga kehadiran seorang pemimpin tidak hanya sebuah simbolis, tetapi menunjukkan bahwa kehadiran seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dapat memberikan dampak positif yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan setiap komponen pendidikan secara efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan, menurut Gracia-Morales, dkk (Wote, 2019: 456) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional biasanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama suatu organisasi atau unit kerja, kepemimpinan transformasional juga menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikutnya melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan.

Menurut Kouzes dan Posner (Rustamaji, 2017: 150) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadi panutan, dapat menginspirasi, mengarahkan karyawan ke arah yang lebih baik, memberikan

motivasi yang kuat agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahim, F., dkk. 2018 tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO).

Ramadea. M. A. B. 2019 juga melakukan penelitian tentang Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Genre Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Industry Perhotelan Di Kota Malang dan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan transformasional membuat karyawan memiliki rasa hormat, menghargai dan mengagumi pemimpin, karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, dan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik, sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. .

Disamping gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah juga menjadi faktor dominan yang ingin dikaji, Indajang, 2020: 395 menjelaskan bahwa budaya sekolah adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh seluruh personil sekolah sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Budaya sekolah tumbuh melalui gagasan yang diciptakan oleh pendiri sekolah dan kemudian ditanamkan kepada pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dan suatu lembaga pendidikan tidak hanya memiliki satu budaya saja, akan tetapi beberapa budaya, hal ini disebabkan karena beragamnya sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan (Indajang, 2020: 395-396).

Budaya sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari Utami, N.L, dkk. 2021 tentang Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Gugus V Abainsemal, Bali, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 54%, hal ini dikarenakan sekolah memiliki budaya sekolah yang positif, sehingga secara otomatis kepercayaan dan norma-norma yang ada pada sekolah diterapkan dengan baik, yang berdampak pada antusiasme guru dalam mengajar dan penguasaan materi yang diajarkan, kedisiplinan sekolah, dan proses belajar mengajar, jadwal yang ditepati, sikap guru terhadap siswa, maupun kepemimpinan kepala sekolah.

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia membuat kebijakan baru bagi pendidikan Indonesia melalui keputusannya Nomor 371/M/2021 tentang program sekolah penggerak. Sekolah penggerak merupakan upaya mewujudkan visi pendidikan Indonesia dengan mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian melalui penciptaan peserta didik yang berpancasila. Fokus program sekolah penggerak yaitu pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter diawali dengan sumber daya manusia yang unggul (kepala sekolah dan guru) (Rahayu, 2022: 6314).

Sudarmanto (2021: 463) juga menjelaskan bahwa program sekolah penggerak merupakan sebuah katalis untuk mewujudkan visi pendidikan Indonesia, yaitu sekolah yang berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi literasi dan numerasi serta karakter untuk mewujudkan profil pelajar pancasila yang diawali dengan sumber daya manusia yang unggul, yaitu kepala sekolah dan guru. Profil pelajar Pancasila merupakan bagian dari transformasi pendidikan karakter yang harus dibangun dalam keseharian dan dihidupkan dalam diri setiap individu pelajar melalui budaya sekolah, pembelajaran intrakurikuler, kokurikuler, maupun

ekstrakurikuler, sehingga berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program sekolah penggerak dapat diimplementasikan melalui budaya sekolah dan proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Penggerak SMA Di Kecamatan Sirimau Kota Ambon".

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini bertempat di sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon (SMA Xaverius, SMA Negeri 2 Ambon, SMA Negeri 13 Ambon, dan SMA Alhilaal Ambon) dan dilaksanakan pada 15 Desember sampai 15 Maret 2024. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel yaitu 133 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya sekolah penggerak (X_2) dan variabel terikat atau uvariabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuisioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket) dengan menggunakan *skala likert*. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan alat bantuan program statistik SPSS (*Statistical Packages For Sosial Sciences*) versi 27 for windows 10 sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menghitung mean, mode, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maximum. Analisis statistik inferensial digunakan untuk uji prasyarat, yaitu normalitas, linieritas dan multikolinieritas, dan menguji hipotesis penelitian terkhusus untuk uji hipotesis penelitian digunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang digunakan meliputi deskriptif data, pengujian persyaratan analisis, dan tahap analisis data pengujian hipotesis.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis variabel penelitian dibuat dengan menyebarkan 50 item kuisioner kepemimpinan transformasional kepala sekolah, 60 item kuisioner budaya sekolah dan 139 item kuisioner kinerja guru kepada 133 responden yang merupakan sampel pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. Kuesioner yang diperoleh dari responden kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan program *Output IBM SPSS Statistic Versi 27 for windows 2010*. Data yang dianalisis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Guru

		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	133	133	133
	Missing	0	0	0
Mean		205.011	252.700	610.100
Median		200.000	255.000	611.000
Mode		179 ^a	255	623

Std. Deviation	24.363	17.960	38.484
Variance	593.568	322.560	1480.998
Range	76	74	137
Minimum	169	219	544
Maximum	245	293	681

Data analisis variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan nilai mean sebesar 205,011 nilai median sebesar 200,000 nilai modus sebesar 179, nilai standar deviasi sebesar 24,363, nilai varians sebesar 593,568, nilai range sebesar 76, nilai minimum sebesar 169, dan nilai maximum sebesar 245, selanjutnya total data ini dimasukan dan dikonversi dalam data kelompok. Data hasil konversi dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, kemudian dihitung presentasi data sesuai dengan kategori. Hasil datanya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Konversi Nilai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Interval	F	Presentase (%)	Huruf	Kategori
225-250	37	27,8	A	Sangat Tinggi
187,5-224	49	36,8	B	Tinggi
150-187,4	47	35,3	C	Sedang
100-150	0	0	D	Rendah
<100	0	0	E	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 133 responden yang menjawab pernyataan, terdapat 37 orang atau 27,8% yang menjawab pada kategori sangat tinggi, 49 orang atau 36,8% yang menjawab pada kategori tinggi, dan 47 orang atau 35,3% yang menjawab pada kategori sedang. Hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata sebesar 205,011 yang terletak pada interval 187,5–224 dengan kategori tinggi, sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Sekolah Penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon berada pada kategori tinggi.

Deskriptif Variabel Budaya Sekolah (X₂)

Data analisis variabel budaya sekolah menunjukkan nilai mean sebesar 252,700 nilai median sebesar 255,000, nilai modus sebesar 255, nilai standar deviasi sebesar 17,96, nilai variance sebesar 322,560, nilai range sebesar 74, nilai minimum sebesar 219 dan nilai maksimum sebesar 293. Selanjutnya total data ini dimasukan dan dikonversi dalam data kelompok. Data hasil konversi dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, kemudian dihitung presentasi data sesuai dengan kategori. Hasil datanya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Konversi Nilai Budaya Sekolah

Interval	F	Presentase (%)	Huruf	Kategori
270-300	20	15,0	A	Sangat Tinggi
225-269	109	82,0	B	Tinggi
180-224	4	3,0	C	Sedang
120-179	0	0	D	Rendah
<120	0	0	E	Sangat Rendah
Jumlah	133	100		

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan bahwa dari 133 responden yang menjawab pernyataan terdapat 20 orang atau 15,0% yang menjawab pada kategori sangat tinggi dan 109 orang atau 82,0% yang

menjawab pada kategori tinggi. Dan hasil analisis deskriptif variabel budaya sekolah memperoleh nilai rata-rata sebesar 252,700 yang terletak pada interval 225-269 dengan kategori tinggi, sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah Pada Sekolah Penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon berada pada kategori tinggi.

Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Data analisis deskriptif kinerja guru menunjukkan nilai mean sebesar 610,100, nilai median sebesar 611,10, nilai modus sebesar 623, nilai standar deviasi sebesar 38,484, nilai varians sebesar 1480,998, nilai range sebesar 137, nilai minimum sebesar 544, dan nilai maximum sebesar 681. Selanjutnya total data ini dimasukan dan dikonversi dalam data kelompok. Data hasil konversi dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, kemudian dihitung presentasi data sesuai dengan kategori. Hasil datanya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Konversi Nilai Kinerja Guru

Interval	F	Presentase (%)	Huruf	Kategori
625,5-695	42	31,6	A	Sangat Tinggi
521-625,4	91	68,4	B	Tinggi
417-521,2	0	0	C	Sedang
278-416	0	0	D	Rendah
<278	0	0	E	Sangat Rendah
Jumlah	133	100		

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan bahwa dari 133 responden yang menjawab pernyataan terdapat 42 orang atau 31,6% yang menjawab pada kategori sangat tinggi, dan 91 orang atau 68,4% yang menjawab pada kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif kinerja guru diperoleh nilai rata-rata sebesar 610,100 yang terletak pada interval 521-625,4 dengan kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum Kinerja Guru Pada Sekolah Penggerak SMA Di Kecamatan Sirimau Kota Ambon berada pada kategori tinggi.

Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

a. Uji Prasyarat

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini, harus terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas dan linieritas.

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Kinerja Guru) dan variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah) mempunyai nilai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah ketika data memiliki distribusi yang normal. Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 27 for windows 2010*. Data hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Variabel (X₁), (X₂) dan (Y)

No	Variabel	Kolmogorov Smirnov (Asymp.Sig)	Taraf Signifikan (α)
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,195	0,05
2.	Budaya Sekolah	0,195	0,05
3.	Kinerja Guru	0,195	0,05

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,19 hal ini berarti bahwa nilai *Asymp.Sig* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang berasal dari variabel terikat (Kinerja Guru) dan variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah) berdistribusi normal, sehingga hipotesis H_0 diterima dan menolak hipotesis H_a .

2). Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linier antara variabel X dan Y, adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut. *Pertama*, Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. *Kedua*, Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Data hasil uji linieritas dengan bantuan program *IBM SPSS statistic* versi 27 for windows 2010 dapat dilihat pada tabel 6.

(a) Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	4.011	34	.118	1.881	.009
		Linearity	2.146	1	2.156	34.214	.000
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Within Groups	Deviation from Linearity	1.865	33	.057	.901	.623
		Total	6.147	98	.063		
Total			10.158	132			
				2			

Sumber: Olahan data *IBM SPSS Statistic 27*

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,623. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,623 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (Y).

(b) Uji Linieritas Budaya Sekolah (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Budaya Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	4.307	24	.179	3.312	.000
		Linearity	3.063	1	3.063	56.541	.000
Budaya Sekolah	Within Groups	Deviation from Linearity	1.243	23	.054	.998	.475
		Total	5.852	108	.054		
Total			10.158	132			
				2			

Sumber: Olahan data *IBM SPSS Statistic 27*

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,475. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,475 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y).

3). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi tidak mempunyai korelasi di antara variabel independent, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya, sehingga tidak terjadi masalah multikolinieritas. Hasil perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 27* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.245	.281		7.983	.000		
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.117	.051	.21	2.287	.024	.644	1.553
Budaya Sekolah	.396	.083	.43	4.776	.000	.644	1.553

Sumber: Olahan data *IBM SPSS Statistic 27*

Berdasarkan tabel 8 diatas menjelaskan bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) adalah 0,644 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,10 ($0,644 > 0,10$). Kemudian nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) adalah 1,553 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 ($1,553 < 10,00$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah multikolinieritas pada variabel independen.

4). Uji Hipotesis Penelitian

Setelah semua uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk menguji 3 hipotesis yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y).
- Menguji pengaruh budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
- Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	R ²	R Square	t _{hitung}
X ₁ Terhadap Y	35,090	3,91	0,460	0,211	18,180
X ₂ Terhadap Y	56,566	3,91	0,549	0,302	7,861
X ₁ dan X ₂ Terhadap Y	31,812	3,07	0,573	0,329	7,983

Pembahasan

Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil konversi nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada tabel 2 dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan

Sirimau Kota Ambon dapat dikelompokkan kedalam 5 kategori yaitu sangat rendah 0%, rendah 0%, sedang 35,3%, tinggi 36,8%, dan sangat tinggi yaitu 27,8%. Berdasarkan presentase nilai yang diperoleh terlihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dimiliki sebagian sampel cukup baik namun perlu ditingkatkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Seorang kepala sekolah harus memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi terhadap kekuasaannya, memiliki mental yang kuat serta pendidikan yang tinggi dan juga pengalaman dalam bekerja. Kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah penggerak diharapkan mengerti proses pembelajaran dan mampu mengembangkan guru, dapat melakukan proses manajemen operasional sekolah, dapat mengerti proses pembelajaran siswa dan menjadi fasilitator untuk guru disekolah (Mariana 2021: 10230).

Botutihe, P (2023: 6) juga menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya (guru dan karyawan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus dapat membimbing dan memberikan motivasi kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kepala sekolah juga dapat menjadi teladan bagi semua warga sekolah baik itu guru, karyawan maupun siswa. Sehingga apapun yang dilakukan oleh kepala sekolah akan menjadi contoh atau kepala sekolah dijadikan sebagai role model dalam mengembangkan sumber daya, potensi, dan kegiatan yang ada di sekolah.

Berkaitan dengan hal diatas, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan khususnya pada sekolah penggerak, karena gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh dan inspirasi kepada guru melalui pendekatan emosi dan moral sehingga dapat menciptakan hubungan harmonis dan suasana kerja yang kondusif untuk melakukan optimalisasi program sekolah penggerak (Marliyani 2023: 157).

Siswanto & Yuliana, 2022 (Riswandi, dkk 2023: 106-107) menjelaskan kepemimpinan transformasional bertumpu pada tiga aspek diantaranya karismatik, visi, dan kepemimpinan inspirasi. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin membawa organisasinya ke arah pengembangan baik visi maupun kultur, terdapat sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan yaitu visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada bawahan, kesadaran bawahan terhadap arti dan pentingnya tugas-tugas pekerjaan mereka, memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama, sifat kepeloporan terhadap perubahan, pengembangan potensi diri secara terus menerus, terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan, terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan, terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas, terwujudnya budaya kerjasama dalam organisasi, dan terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif. Sehingga melalui bagian ini dapat disimpulkan jika kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan baik dapat berdampak bagi kualitas pendidikan.

Analisis Deskriptif Budaya Sekolah

Hasil konversi nilai budaya sekolah pada tabel 3 terlihat bahwa budaya sekolah pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat dikelompokkan kedalam 5 kategori yaitu sangat rendah 0%, rendah 0%, sedang 3,0%, tinggi 82,0%, dan sangat tinggi yaitu 15,0%. Berdasarkan presentase nilai yang diperoleh terlihat budaya sekolah yang dimiliki sebagian sampel cukup baik namun perlu ditingkatkan.

Budaya sekolah secara umum terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal sehingga setiap sekolah harus menciptakan budaya sekolahnya sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya karena budaya sekolah merupakan suatu ciri khas, karakter atau watak dan citra yang dimiliki sekolah di masyarakat luas (Nizary & Tasman. 2022: 162).

Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Hasil konversi nilai kinerja guru pada tabel 4 terlihat bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat dikelompokkan kedalam 5 kategori yaitu sangat rendah 0%, rendah 0%, sedang 0%, tinggi 68,4%, dan sangat tinggi yaitu 31,6%. Berdasarkan presentase nilai yang diperoleh terlihat bahwa kinerja guru yang dimiliki sebagian sampel baik namun perlu ditingkatkan dan perlu dipertahankan.

Rahabav, 2014 (Nisak K, 2023: 98) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil kerja. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi aktual yang dicapai seseorang atau organisasi melalui kompetensi dan motivasi yang tinggi, sehingga dicapai output dan outcome sesuai dengan target waktu, sasaran, standar-standar yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier sederhana ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,460, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,211 atau 21,1%, nilai constant (α) sebesar 3,316, sedangkan nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar (b_1) sebesar 0,262 sehingga persamaan regresinya $\hat{Y} = 3,316 + 0,262 X_1$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Penelitian diatas diperkuat dengan penelitian Wijayanto, dkk (2021: 60-61) Gaya kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penghitungan koefisien regresi positif menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} < 0,05$, yang menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan gaya kepemimpinan transformasional, seorang kepala sekolah akan memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar, dan agung, serta mampu menularkannya pada guru di satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Hasil penelitian Rustamaji, A. C. P., dkk (2017: 154) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Nilai koefisien jalur antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru sebesar 0,321 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari level of signifikan yang ditetapkan ($p=0,000 < \alpha=0,05$). dan hasil penelitian Supandi (2023: 120) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru dan staf.

Hasil Penelitian diatas diperkuat dengan penelitian Sirait, dkk (2021: 396) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 71,7%. Hasil Azizah, S (2019: 78) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 17,5% sedangkan sisa 82,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain seperti; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier kompetensi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian Kurniawati, A (2017: 10) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,8%, sehingga hal ini menunjukkan pentingnya faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Sugiarto (2020: 156) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kategori yang tinggi yakni 85,6%.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah harus maksimal dalam aspek *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, dan *charisma*. Kepemimpinan transformasional yang kurang maksimal dalam aspek-aspek tersebut tentu akan kurang baik dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Azizah, 2019: 79). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perlu untuk diperhatikan, dilaksanakan dan ditingkatkan dalam sikap sosok kepala sekolah agar tercapai kondisi yang baik sehingga sekolah dapat mencapai tujuannya.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier sederhana ditemukan bahwa budaya sekolah (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,549, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,302 atau 30,2% nilai constant (α) sebesar 2,246, sedangkan nilai budaya sekolah sebesar (b_1) sebesar 0,509, sehingga persamaan regresinya $\hat{Y} = 2,246 + 0,509 X_2$, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian di atas diperkuat dengan hasil penelitian Arifin, A (2023: 3876) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya sekolah dan kinerja guru sebesar 37,1% dan 62,9% berasal dari faktor lain. Hasil penelitian Prayoga, S (2019: 58) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dengan presentase sebesar 55,2%. Hasil penelitian Sirait, dkk (2021: 397) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya sekolah dan kinerja guru, dan besarnya pengaruh adalah 56,5%.

Hasil penelitian Lestari, S (2022: 48) yang menyatakan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebesar 65,4%. Penelitian Miyarti Mamik (2022: 428) yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebesar 11,1%. Hasil Penelitian Nursita, I (2023: 625) yang menyatakan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan kategori tinggi yakni 92,1%.

Berdasarkan hasil penelitian ini budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya sekolah tersebut tampak dari adanya komunikasi formal dan informal, adanya sikap *kolegalitas*, kepala sekolah dan guru yang menjadikan sekolah sebagai alat *eksperimen* demi pengembangan mutu pendidikan, adanya harapan tinggi, kepercayaan dan keyakinan, dukungan nyata, memiliki sikap untuk menjangkau basis pengetahuan, memiliki sifat memberikan apresiasi dan pengakuan, memiliki sifat yang saling peduli, kebahagiaan, jujur, memiliki komunikasi yang terbuka, mampu menjaga rahasia sekolah, melestarikan tradisi, memiliki budaya kerjasama tim, disiplin dan sopan santun.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian untuk pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru ditemukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar lebih besar dari nilai F_{tabel} . Selanjutnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu 0,573, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,329 atau 32,9%, nilai constant (α) sebesar 2,245, sedangkan nilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar (b_1) sebesar 0,117, nilai budaya sekolah (b_2) sebesar 0,396 sehingga persamaan regresinya $\hat{Y} = 2,245 + 0,117 X_1 + 0,396 X_2$, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan hasil penelitian Azizah,S (2019: 80) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 57,6%. Hasil penelitian Raharja, S (2022: 158) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebesar 57,1%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah sehingga mendorong kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas, dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, Kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon berada pada kategori tinggi nilai persentasi sebanyak 27,8% hal ini berarti bahwa perlu adanya peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *Kedua*, Budaya sekolah pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon, yakni SMA Xaverius SMA Negeri 2 Ambon, SMA Al-Hilaal Ambon, dan SMA Negeri 13 Ambon berada pada kategori tinggi dengan nilai presentase 82% artinya bahwa telah terbentuk budaya sekolah yang baik pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *Ketiga*, Kinerja guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon yakni, SMA Negeri 2 Ambon, SMA Al-Hilaal Ambon, dan SMA Negeri 13 Ambon berada pada kategori tinggi dengan nilai presentase sebanyak 68,4% yang berarti bahwa perlu adanya peningkatan kinerja guru.

Keempat, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon, besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,262 dengan nilai *constant* sebesar 3,316 dengan nilai koefisien determasi (*R square*) sebesar 0,211 atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 21,1%. *Kelima*, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dengan nilai satuan *constant* sebesar 2,246 dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,302 atau dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,2%. *Keenam*, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon, kesimpulan tersebut mengandung makna semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah yang ada disekolah maka semakin baik juga kinerja guru. Kuatnya pengaruh tersebut ditunjukkan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,117 b_2 sebesar 0,396 dengan nilai *contant* sebesar 2,245 artinya bahwa setiap kenaikan satu skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,117 Dan setiap terjadi kenaikan satu skor budaya sekolah akan akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,396. Selain itu nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,329 artinya bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 32,9% terhadap kinerja guru.

REFERENSI

- Alamiah, Y & Asti, P.K. (2021). Evaluasi Program Penilaian Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal Manajer Pendidikan*. 15, 111-118.
- Arifin, N., Kurniati, K., Akhir, L., Trisna, R., Abdi, S, W., & Mohammad, R. 2023. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Baso. *Journal Of Education*. 6, 3868-3878.
- Azizah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul. *Jurnal Hanata Widya*. 8, 73-82.
- Botutihe, P., Abd. K.M., & Besse, M. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka Sekolah Dasar. *Journal Of Social Science Research*. 3, 6424-6436.
- Harum, K.W., Simon, S.N., & Henny, A.M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan), *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4, 58-69.
- Indajang, K., Jufrizen., & Azuar, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. 2, 393-406.
- Jabar, C.S.A., & Tri, J.S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang. *Jurnal Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. 1, 181-195.
- Kurniawati, S., Sukmawati., & M, Chiar. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Potianak*. 6, 1-12. (online), diakses pada 26 maret 2024.
- Lestari, S., & Yuli, S. 2022. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Negeri di Kota Metro. *Journal Of Islamic Education Management*. 2, 42-50.
- Mariana, D. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5, 10228-20233.
- Marliyani, T., Dede, M.I., & Prihantini. 2023. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan dan Pembelajaran*. 8, 154-160.
- Mukhibat, M. 2013. Manajemen Berbasis Madrasah: Praktik dan Riset Pendidikan. Pustaka Felicha.
- Nizak, K. (2023). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 6 Seram Bagian Timur dan SMAN 9 Seram Bagian Timur*. Tesis Magister, tidak diterbitkan, Universitas Pattimura, Ambon.
- Nizary, M.A., & Tasman.H. (2020). Budaya Sekolah. *Jurnal Pendidikan Hukum dan Sosial Keagamaan*. 13, 161-172.
- Nur,A., Kurniati, K., Akhir, L., Trisna, R., Abdi, S, W., & Mohammad, R. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Baso. *Journal Of Education*. 6, 3868-3878
- Prayoga, S & Safrida, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*. 5, 54-60.
- Raharja, S., Irdyanti, M.N., Dwi, E.A., (2022). *The Effect of Principals' Transformational Leadership and Organizational Culture on Teacher Peformance*. *Jurnal Pendidikan*. 6, 152-162.
- Rahayu, R., Rita, R., Yayu, S.R., Asep, H.H., & Prihantini. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Basicedu*. 6, 6313-6319.
- Rahim, F., Victor, P.K.L., & Lucky, O.H.D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULUTTEGGO. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 6(4), 3503-3512.
- Ramadea, M.A.B. (2019). Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Menurut Gender dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Ma Chung Malang Indonesia*. 1-6.

- Riswandi., Riswanti, R., Maman, S., Amrina, I., & Nur, R.U. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Era Society 5.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan*. 2, 104-113.
- Rofik, C. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*. 20, 203-226.
- Rustamaji, A.C.P., Dedi, P., & Corry, Y., (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*. 5, 148-161.
- Sirait, D., Suriansyah., Ngadimun., Suhaimi., (2021). *The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Culture and Work Environment on Teacher Performance in State Senior High School Throughout Banjarbaru City*. *Journal of Advance in Education and Philosophy*. 5, 391-400.
- Sudarmanto, (2021). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Keterlaksanaan Kepemimpinan Sekolah Pada Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Ilmiah Pro Guru*. 7(4). 462-472.
- Suzanna, D., Rizky, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang. *Procedding Seminar Nasional Bisnis Seri IV*. 257-268.
- Utami, N.L.G.S & Gst, A.O.N. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogik dan Pembelajaran*. 4(1), 168-178.
- Wijayanto, S., Ghufron, A., Endang, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 9, 54-63.
- Wote, A.Y.V., & Jonhersz, S.P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Tobelo Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*. 3, 455-461.