Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Pemberdayaan Guru PNS SD Se-Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus

Rika Syafitri Ramadhani
Program Studi Administrasi Pendidikan Program Magister Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung
Email: safitririka883@gmail.com

Article History:
Received: 08 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 13 April 2025

Keywords: *Teacher Engagement, Transformational Leadership, Organizational Culture.*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of school environment and kinesthetic learning style on understanding of school environment. The relationship between the influence of school environment and kinesthetic learning style on students' understanding in science learning is interesting to study. The synergistic influence between the two is thought to be able to improve students' understanding of school environment. School environment is one of the important factors that influence the learning process. A conducive environment can increase students' learning motivation and provide a more meaningful learning experience. This study uses quantitative method. The researcher collected data from distributing questionnaires. This questionnaire was tested with validity test and reliability test. The results of this study indicate that the school environment and kinesthetic learning style have a significant and positive influence on the understanding of the school environment. The results of the hypothesis test with the t-test using the SPSS version 22.0 program obtained a value of 0.000 <0.05, so H_o is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is an influence of the school environment and kinesthetic learning style on the understanding of the school environment in science learning for grade IV at SDN Se-kecamatan Pugung.*

Article History:
Received: 08 Maret 2025
Revised: 07 April 2025
Accepted: 13 April 2025

Kata Kunci: Pemberdayaan Guru, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi.

Abstrak: Pemberdayaan guru merupakan keadaan pemikiran positif seorang guru dengan mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Terbentuknya sikap dan kemampuan guru yang *engage* banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisiasi yang memiliki hubungan yang sangat

kuat. Penelitian ini dilakukan terhadap 143 orang responden sebagai sampel guru PNS se Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus, dari keseluruhan populasi sebanyak 222 orang. Dilaksanakan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja guru. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru, Ketiga, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama- sama dengan produktivitas kerja guru.

PENDAHULUAN

Hal yang utama dewasa ini dalam sebuah organisasi adalah pegawainya. Pegawai memegang peran kunci dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelanjutan bahkan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Perkembangan jaman yang kian hari kian berkembang pesat ditandai lahirnya generasi-generasi baru yg memiliki karakteristik tertentu menuntut organisasi harus berfikir optimal dalam menghadapi kelahiran generasi-generasi tersebut. Hal tersebut dikarenakan perbedaan karakteristik dari berbagai generasi itu sehingga dituntut berbeda pula cara memperlakukannya.

Perbedaan karakteristik dari masing-masing generasi, membuat organisasi harus memikirkan strategi dalam memandang dan memperlakukan pegawai tersebut agar pegawai dapat merasakan suatu keadaan pemikiran yang mampu menghantarkan pegawai bersikap dan bertindak positif bagi organisasi tepatnya bekerja. Keadaan pemikiran tersebut ditenggarai sebagai Pemberdayaan . Sesungguhnya sikap dan prilaku positif pegawai tersebut mampu meningkatkan retensi, memperkuat loyalitas dan meningkatkan *performance* organisasi.

Pemberdayaan menjadi pembahasan yang menarik mengenai prilaku organisasi beberapa tahun belakangan ini. Daya tarik tersebut timbul karena employee Pemberdayaan berpengaruh pada kierja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu Pemberdayaan merupakan kunci keberhasilan dan *profitabilitas* organisasi. Sekolah sebagai unit organisasi berharap pegawainya dalam hal ini guru dan pegawai lainnya selalu memiliki kondisi pegawai yang diberdayakan.

Dalam sebuah artikel dari situs HR Portal yang mengupas tetang Pemberdayaan menunjukan sebuah penelitian yang dilakukan Wayne Hockwarter, seorang Profesor admiistrasi bisnis di Florida State Universitu Collegeof Business mengenai Pemberdayaan pada pegawai, Hochwarter mensurvey 1.000 orang, baik staft biasa maupun pejabat perusahaan untuk mendapat gambaran yang jelas tentang Pemberdayaan, manfaatnya pada perusahaan, dan juga bahaya yang mungkin timbul apabila tidak dikelola dengan baik. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang merasa terlibat 50% lebih tinggi dalam hal Pemberdayaan, 45% lebih tinggi dalam kinerja, dan 40% lebih tinggi dalam kepuasan hidup serta 33% lebih kecil kemungkinannya untuk pindah ke tempat lain dan 33% lebih berkomitmen kepada perusahaan . Hochwarter juga menambahkan bahwa karyawan yang diberdayakan, bekerja lebih keras, lebih kreatif, lebih berkomitmen. Hal tersebut merupakan prediktor yang penting terhadap

produktivitas orgaisasi atau perusahaan. Selain itu orgaisasi yang memiliki keunggulan dan keberhasilan dalam mengatasi tekanan resesi.

Sekolah sebagai unit organisasi tidak dapat memungkiri peran penting guru sebagai karyawan dengan profesi tenaga pendidik. Guru merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Guru sebagai pendidik memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai peran sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, mengembangkan profesi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri serta menjadi warga negara yang demokkratis dan bertanggung jawab

Perkembangan kualitas sumber daya manusia sudah tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun demikian diantara berbagai faktor tersebut faktor pendidikanlah yang paling besar kontribusinya. Seiring dengan hal itu peningkatan kualitas pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, artinya kualitas sumber daya manusia akan tercapai jika kualitas pendidikan terlaksana dengan baik. Berbagai komponen yang dapat meningkatkan kualitas seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan berbagai sarana pendidikan, pengebangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan guru secara berkelanjutan dan komponen lainnya. Di antara berbagai komponen di atas , tampaknya kedudukan guru menjadi sangat strategis. Guru sebagai sumber daya utama dalam memproses dan mewujudkan keberhasilan tujuan pendidikan senantiasa dituntut berperanaktif dan efektif dalam menyikapi perkembangan ini. Walau semua perangkat sudah bisa dikomputerisasi namun bukan berarti peran guru sebagai personal terkesampingkan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari sebagai upaya mewujudkan kualitas generasi bahkan sumber daya manusia, guru senantiasa dituntut untuk selalu diberdayakan dengan bersikap profesional yang memiliki semangat, dedikasi dan tetap komitmen terhadap pekerjaannya dan organisasi tempanya bekerja . Melakukan berbagai upaya untuk memenuhi ketercapaian target yang ditetapkannya.

Kita semua memiliki keadaan pemikiran yang menghantarkan pada sikap yang menyenangkan/positif, atau tidak menyenangkan/negatif tentang hidup, hubungan manusiawi, pekerjaan, sekolah, atau lainnya. Sikap itu penting. Organisasi/lembaga/sekolah atau perusahaan biasanya lebih menekankan sikap daripada nilai akademis. Sikap ada dalam diri orang yang dinyatakan melalui prilaku diluar dirinya.

Sikap mempunyai pengaruh yang penting terhadap prilaku. Sikap sesorang termasuk guru biasanya menyebabkan orang tersebut berprilaku dalam cara tertentu. Akan tetapi bukan satu-satunya penentu perilaku. Lingkungan sekitar kita mempengaruhi sikap kita. Sikap merupakan pikiran yang diterima sebagai kebenaran dan yang membawa seseorang berfikir, merasa atau bertindak baik positif maupun negatif terhadap seseorang , gagasan, atau peristiwa.

Pemberdayaan guru terkait dengan respon umum guru sebagai tenaga pendidik, berupa pemikiran yang menjadi dasar penenentuan sikap dan prilaku yang ditampilkan oleh guru-guru sebagai hasil persepsi mengenai pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya seorang guru diharapkan selalu memiliki komitmen terhadap tujuan, bersemangat menggunakan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas, memiliki dedikasi dan senantiasa menjaga prilaku saat bekerja, menyelesaikan tugas dengan baik sesuai tujuan, dan bersedia

mengambil langkah perbaikan ketika diperlukan. Pemberdayaan guru secara penuh akan mampu meningkatkan produktifitas, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kebertahanan guru disekolah sebagai meningkatkan kepuasan konsumen dan efisiensi guru dalam bekerja . Pemberdayaan guru juga dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, serta menikmati pekerjaannya.

Terwujudnya sekolah sebagai unit organisasi yang kondusif karena kepemimpinan kepala sekolah yang mengembangkan pada proses pemberdayaan para guru, sehingga tercipta kebersamaan dalam bekerja. Kepala sekolah merupakan pemimpin pada tingkat satuan pendidikan, yang bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan baik manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Peningkatan mutu sekolah, perubahan budaya organisasi, perubahan yang mendasar pada organisasi yaitu tentang bagaimana individu-individu dalam kelompok memahami pekerjaan dan perannya dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang efektif akan mempengaruhi Pemberdayaan guru di sekolah. Hal ini yang mendorong dituliskannya perihal pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dengan Pemberdayaan guru PNS SD Negeri di Kecamatan Pugung.

TINJAUAN PUSTAKA

Hakekat Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan menjadi topik yang paling banyak diperbincangkan dalam beberapa tahun terakhir di antara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (saks,2016). Pemberdayaan merupakan gagasan yang penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan perusahaan konsultasi dan menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia.

Hakekat kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Sekolah merupakan unit Organisasi pendidikan, maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan personal yang dipimpinnya. Kepemimpinan itu didefinisikan beragam oleh para ahli tergantung dari persfektif unit analisis masing – masing. “Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi” (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2016;40).

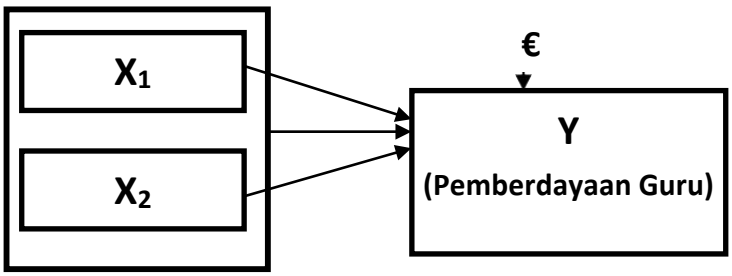
Hakekat Budaya Organisasi

Edgar Scheein (2016, p. 108-109) dalam J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. *Organization: Behavior, Structure and Processes* mengemukakan batasan tentang Budaya (organisasi) adalah suatu pola asumsi dasar yang terbentuk, terwujud dan dikembangkan oleh anggota- anggota organisasi untuk problem-problem adaptasi terhadap b. Norma-norma yang disepakati anggota factor-faktor eksternal dan untuk melakukan integrasi faktor-faktor internal organisasi.menanggulangi. memiliki dimensi-1) Dimensi Perilaku dan Hasil Karya, dengan factor : a Metoda, Seni danTeknologi dalam bekerja b. Pola-pola perilaku nyata 2) Dimensi Nilai-Nilai: a. Nilai-nilai dar ilingkungan 3)Dimensi Pola Asumsi Dasar: dengan indikator: a.Hubungan dengan lingkungan b. Pandangan tentang kemanusiaan c. Hubungan antar individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan pemberdayaan guru, hubungan antara budaya organisasiguru dengan pemberdayaan guru, serta hubungan secara simultan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap pemberdayaan guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Untuk mendapatkan data primer di lapangan digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada di variabel penelitian. Data primer yang dibutuhkan adalah data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan Pemberdayaan guru. Kuesioner dirancang untuk ditunjukan kepada guru-guru PNS Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus sekaligus unit Analisis dalam penelitian ini. Untuk memudahkan alur pemikiran dan pembahasan penelitian ini, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, secara sistematik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan antar Variabel

Keterangan:
X1 = Kepemimpinan kepala sekolah
X2 = Budaya organisasi
Y = Pemberdayaan guru
€ = Variabel lain yang tidak diteliti

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. (Sugiono, 2007; h.117)

Jadi populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti yang mempunyai totalitas nilai baik kualitatif maupun kuantitatif yang akan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu guru-guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 222 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Pengambilan sampel dari penelitian hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan ,kepala sekolah dengan Pemberdayaan guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Pugung akan dilakukan dengan memakai teknik proposional random sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi = 222
e^2 = Kekeliruan (ditetapkan 0,05% dengan tingkat kekeliruan 5%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.0{,}05^2}$$

$$= \frac{222}{1 + 222(0{,}025)}$$

$$= \frac{222}{1 + (222) \times 0{,}05 \times 0{,}05}$$

$$= \frac{222}{1 + 0{,}555}$$

$$= \frac{222}{1{,}555}$$

$$= 142{,}7653$$

$$= 143$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Prasyarat Analis

Uji Normalitas Galat Data Pemberdayaan Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah (X_1)

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran data variabel Pemberdayaan Guru atas variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah didapatkan nilai $L_{o\ maks}$ = 0,0695 sementara itu L_{tabel} = 0,0740.

Persyaratan normal adalah $L_{o\ maks} < L_{tabel}$ menunjukan bahwa galat baku taksiran data Pemberdayaan guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Normalitas Galat Data Pemberdayaan Guru (Y) atas Budaya Organiisasi (X_2)

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran didapatkan nilai $L_{o\ maks}$ = 0,0521 sementara itu L_{tabel} = 0,0740. Persyaratan normal adalah $L_{o\ maks} < L_{tabel}$ menunjukan bahwa galat baku taksiran data Pemberdayaan guru atas Budaya organisasi berasal dari data yang berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data Menggunakan Rumus Liliefors

No	Galat	$L_{o\ maks}$	L_{tabel}	Kesimpulan
1	$Y - X_1$	0,0695	0,0740	Normal
2	$Y - X_2$	0,0521	0,0740	Normal
Persyaratan normal : $L_{o\ maks} < L_{tabel}$				

Uji Homogenitas Pemberdayaan Guru (Y) atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1)

Uji homogenitas data Pemberdayaan Guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah diuji dengan menggunakan uji Bartlett. Berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai $\aleph^2_{hitung}$ = 32,333 sedangkan $\aleph^2_{tabel}$ = 125,46. Persyaratan homogen adalah $\aleph^2_{hitung} < \aleph^2_{tabel}$, kelompok data Pemberdayaan guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah berasal dari data yang homogen

Uji Homogenitas Pemberdayaan Guru (Y) atas Budaya Organiisasi (X_2)

Uji homogenitas data Pemberdayaan Guru atas Budaya Organiisasi (X_2) sekolah diuji pula dengan yang sama yakni uji Barlett. Berdasarkan hasil perhitungan uji ini didapat nilai $\aleph^2_{hitung}$ = 32,706 sedangkan $\aleph^2_{tabel}$ = 138,13. Persyaratan homogen adalah $\aleph^2_{hitung} < \aleph^2_{tabel}$, kelompok data Pemberdayaan guru atas Budaya Organiisasi (X_2) berasal dari data yang homogen.

Tabel 2. Uji Homogenitas Regresi Pemberdayaan Guru (Y) dengan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya organisasi (X2)

No	Pengelompokan	$\aleph^2$ hitung	$\aleph^2$ tabel	
			α = 0,05	α = 0,01
1	Y atas X_1	32,333	125,46	138,13
2	Y atas X_2	32,706	126,57	138,13
Persyaratan normal : $\aleph^2_{hitung} < \aleph^2_{tabel}$				

Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dengan Pemberdayaan Guru (Y)

Analisis linier sederhana antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan Pemberdayaan guru memiliki persamaan regresi $\hat{Y}$ = 80,76 + (34,58)X_1,dengan arah koefisien regresi sebesar 0,346 dan konstanta sebesar 121,3. Pengujian mengenai sejauhmana kebenaran hasil regresi tersebut, yang juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan Pemberdayaan guru (Y), maka untuk keperluan itu diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 27,917 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,910. Demikian pula dari hasil uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar

1,54 yang lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,83. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Analisis Varians (Anova) Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dengan Pemberdayaan Guru (Y).

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_h	F_t (0,05)	F_t (0,01)	Ketr.
Total (T)	143	2.125.318,0	-				**Sangat Signifikan**
Regresi [a]	1	2.103.111,6	2.103.111,6				
Regresi [bIa]	1	3.670,086	3.670,086	**27,917 ****	**3,910**	**6,810**	
Sisa (residu) S	141	18.536.28	131,5				
Tuna Cocok (TC)	**32**	5,068,4	158,4	1,282^{ns}	1,540	1,830	**Linier**
Galat/Kekeliruan (G)	**109**	13.467,9	123,6				

Keterangan:
** : regresi sangat signifikan (F_{hitung} 27,917> F_{tabel} 3,910)
ns : Regresi berbentuk linear/non signifikan (F_{hitung} 1,282 < F_{tabel} 1,570) dk :derajat kebebasan
JK : Jumlah Kuadrat
RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Perhitungan Analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,159352 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,165272. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi (Uji Signifikasi korelasi) antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dengan Pemberdayaan Guru (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,283 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,658 Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak, berarti H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_1 (budaya organisiasi) dengan Y (Pemberdayaan Guru) diterima. *Resume* hasil Analisis dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan Pemberdayaan Guru (Y)

Korelasi	**r**	**r^2**	**thitung**	**ttabel**	
				α= 0,05	**α= 0,01**
X_1Y	0,40654	0,1684	5,283	1,658	2,3558
Persyaratan signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Regresi Linier Budaya Organiisasi (X_2) dengan Pemberdayaan Guru (Y) Perhitungan Analisis linier sederhana antara Budaya Organiisasi (X_2) dengan Pemberdayaan Guru (Y) ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi

Sebagai berikut $\hat{Y} = 30{,}3920+8117X_2$ dengan arah koefisien regresi sebesar 0,233 dan konstanta sebesar 111,8. Pengujian mengenai sejauhmana kebenaran hasil regresi tersebut yang juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara Budaya Organiisasi (X_2) dengan Pemberdayaan Guru (Y), maka untuk keperluan itu diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh Fhitung sebesar 93,915 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,91. Demikian pula dari hasil uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,463 yang lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,03. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Analisis Varians (Anova) Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi variabel Budaya Organiisasi (X2) dengan Pemberdayaan Guru (Y).

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F_h	F_t (0,05)	F_t (0,01)	Ketr.
Total (T)	143	2.125.318,0	-				**Sangat Signifikan**
Regresi [a]	1	2.103.111,6	2.103.111,6				
Regresi [bIa]	1	8.877,735	8.877,735	93,915**	**3,91**	**6,81**	
Sisa (residu) S	141	13.328,63	94,5				
Tuna Cocok (TC)	24	3.076,7	128,2	1,463ns	**1,65**	**2,03**	**Linier**
Galat/Kekeliruan (G)	**117**	10.251,9	87,6				

Keterangan:

** : regresi sangat signifikan (F_{hitung} 93,915> F_{tabel} 3,910)

ns : Regresi berbentuk linear/non signifikan (F_{hitung} 1,463 < F_{tabel} 1,650) dk: derajat kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Perhitungan Analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,6322 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,3998. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} sebesar 9,690 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,658. Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis Budaya Organiisasi (X_2), dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak, berarti H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_2 (Budaya Organiisasi) dengan Y (Pemberdayaan Guru) diterima. Rangkuman hasil Analisis dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Budaya Organiisasi (X2) dengan Pemberdayaan Guru (Y)

Korelasi	**r**	**r^2**	**thitung**	**ttabel**	
				α= 0,05	**α= 0,01**

X_2Y	0,6322	0,3998	9,690	1,658	2,358
Persyaratan signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Regresi Linier Ganda Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organiisasi (X_2) dengan Pemberdayaan Guru (Y)

Analisis regresi linier ganda antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organiisasi secara besama-sama dengan Pemberdayaan Guru ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 22{,}13 + (0{,}160)X_1 + (0{,}717)X_2$, dengan arah koefisien regresi a_1 sebesar 0,218, a_2 sebesar 0,170 dan konstanta a_0 sebesar 91,15. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya organiisasi (X_2) secara besama-sama dengan Pemberdayaan Guru (Y), diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Hasil perhitungan uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh F_{hitung} = 48,760 yang lebih besar dari F_{tabel} = 3,060. Berdasarkan data ini dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, artinya H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_1 (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan X_2 (Budaya organisiasi) secara bersama-sama dengan Y (Pemberdayaan Guru) diterima. Hasil dari proses perhitungan Analisis dan uji keberartian koefisien korelasi dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Analisis Varians (Anova) Uji Signifikansi Regresi Ganda

Sumber Varians	**dk**	**JK**	**RJK**	**F_{hitung}**	**F_{tabel}**		**Kesim-pulan**
					α= 0,05	**α= 0,01**	
Regresi	2	9117,453	4558,727	48,760**	3,060	4,750	Sangat Signifikan
Sisa	140	13.088,9	93,492				
Total	143	3.284					

Keterangan:
** : Regresi sangat signifikan (F_{hitung} 48,760> F_{tabel} 3,060) dk : derajat kebebasan
JK : Jumlah Kuadrat
RJK : Rata-rata jumlah Kuadrat

Analisis korelasi ganda menghasilkam koefisien korelasi r sebesar 0,389 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,1513. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh F_{hitung} sebesar 52,827 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,060. Hasil perhitungan Analisis dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji F dan Hasil Analisis Korelasi Ganda

Korelasi	**Koefisien Korelasi (r)**	**Koefisien Determinasi (r^2)**	**Fhitung**	**Ftabel**	
				α= 0,05	**α= 0,01**
X_1X_2Y	0,389	0,1513	52,827	3,060	4,750
Syarat Signifikansi : Fhitung > Ftabel					

Uji Korelasi Parsial

Korelasi Parsial antara X_1 dan Y, jika dikontrol X_2

Koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan Pemberdayaan guru dikontrol oleh variabel budaya organisasi memiliki nilai r_{x1yx2} sebesar 0,407. Pengujian tingkat signifikansi dari koefisien korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel budaya organisasi (X_2) dilakukan dengan uji t. Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} = 2,729 yang lebih besar daripada t_{tabel} = 1,980, dengan demikian hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan Pemberdayaan guru (Y) tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel budaya organisasi atau variabel budaya organisasi (X_2) tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan Pemberdayaan guru (Y).

Korelasi Parsial antara X_2 dan Y, jika dikontrol X_1

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara budaya organisasi dengan Pemberdayaan guru yang dikontrol oleh variabel budaya organisiasi adalah sebesar r_{x2yx1} = 0,632 Pengujian tingkat signifikansi dari koefisien korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel budaya organisiasi (X_1) dilakukan dengan uji t. Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} = 8,066 sedangkan t_{tabel} = 1,980, ini berarti bahwa hubungan antara budaya organisasi (X_2) dengan Pemberdayaan guru (Y) tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) atau variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) tidak mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi (X_2) dengan Pemberdayaan guru (Y).

Tabel 9. Hasil Uji korelasi Parsial

Pengen-dali	Korelasi Parsial	Uji Signifikansi			Kesimpulan
		thitung	ttabel		
			α = 0,05	α = 0,01	
Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Pemberdayaan Guru (Y)					
X_2	0,225	2,729	1,980	2,617	Sangat Signifikan
Hubungan Budaya organisasi (X2) dengan Pemberdayaan Guru (Y)					
X_1	0,536	8,066	1,980	2,617	Sangat Signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Pemberdayaan Guru

Berdasarkan Analisis linier sederhana bentuk hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Pemberdayaan guru ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y}$ = 80,76 + 0,34,58X_1, Hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 27,917 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,910. Demikian pula dari hasil uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,282 yang lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,540. Perhitungan Analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,159352 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,165272. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh thitung sebesar 5,283 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,658. Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis budaya organisasi (X_1), dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak, berarti H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_1 (budaya organisasi) dengan Y (Pemberdayaan *Guru*) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan

transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan Pemberdayaan guru dengan cara mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu mendedikasikan dirinya sebagai panutan kharismatik bagi bawahan, seorang pemimpin harus mampu memberdayakan bawahan, dan seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk mengembangkan budaya kerjasama.

Hasil penelitian sejenis sebelumnya yang mendukung terhadap penelitian ini adalah seperti yang ditulis oleh Yong Li dalam jurnal internasionalnya *The Impact of Leadership Behavior on Employee* Pemberdayaan , Michigan : Lawrence Technological University College of Management,. Published by ProQuest LLC, No. 100750883,2016. Dalam studi penelitian terhadap 117 responden di 13 negara melalui online survey nya Fat psikometrik dari ***Employee* Pemberdayaan (**keterlibatan karyawan)

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga jenis perilaku kepemimpinan (berorientasi tugas, berorientasi hubungan, dan berorientasi perubahan) memiliki dampak positif pada keterlibatan karyawan, dengan perilaku kepemimpinan berorientasi perubahan (transformational) memiliki dampak terkuat pada Pemberdayaan pegawai. Studi ini juga menemukan bahwa dampak perilaku kepemimpinan terhadap Pemberdayaan pegawai dimoderasi oleh karakteristik karyawan tertentu, seperti usia karyawan dan status manajemen.

Korelasi antar variabel dalam studinya menyatakan : 1) Perilaku komposit kepemimpinan dan Pemberdayaan pegawai berkorelasi secara signifikan dan positif, 2) Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas dan Pemberdayaan pegawai berkorelasi secara signifikan dan positif, 3) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan dan Pemberdayaan pegawai berkorelasi secara signifikan dan positif, 4). Perilaku kepemimpinan yang berorientasi perubahan dan keterlibatan karyawan berkorelasi secara signifikan dan positif

Di antara tiga jenis perilaku kepemimpinan, perilaku kepemimpinan berorientasi perubahan (*change and transformational leadership*) memiliki korelasi paling kuat dengan keterlibatan pegawai (koefisien korelasi 0,405 dan p- value <0,05). Temuan ini belum dilaporkan dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, dedikasi memiliki korelasi terkuat dengan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan perilaku (koefisien korelasi 0,449 dan p-value <0,05)

Di antara tiga komponen konstitutif dari keterlibatan karyawan (*vigor*, dedikasi, dan *absorption*), dedikasi tampaknya memiliki korelasi terkuat dengan komposit perilaku kepemimpinan (koefisien korelasi 0,416 dan p-value <0,05).

Kepemimpinan transformasional juga telah dikaitkan dengan perilaku kepemimpinan yang berubah arah karena kepemimpinan transformasional dicirikan dengan mencari perspektif yang berbeda dari anggota kelompok (stimulasi intelektual), asumsi yang menantang, mendorong inovasi, dan mengembangkan dan mengomunikasikan visi yang kuat untuk masa depan (motivasi inspirasional).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soekarso dkk.,(2010: h.188) mendefinisikan pemimpin transformasional (*Transformational Leaders*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahannya atau pengikutnya. Lebih lanjut Soekarso dkk. menyebutkan karakteristik pemimpin transformasional, diantaranya: karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diindividualkan (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati)

Melayu S.P. Hasibuan (2012: h.170) berpendapat kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif

untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan azas utama dalam kepemimpinan, antara lain : Seorang pemimpin harus mampu menjadikan dirinya pola anutan bagi bawahan, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat bawahan, dan seorang pemimpin harus mampu mendorong bawahannya dan sanggup bertanggung jawab. Adapun indikator dari kepemimpinan kepala sekolah ini adalah : 1) memberi pengaruh terhadap bawahan; 2)keteladanan; dan 3)pemberi semangat terhadap bawahan. Dari kedua teori tersebut berarti upaya seorang pemimpin dalam menyatukan aspek-aspek manusia yang begitu kompleks, menginspirasi, mendorong dan mendesak dalam satu kesatuan organisasi yang dipimpinnya, untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan organisasi tersebut.

Hubungan antara Budaya Organiisasi dengan Pemberdayaan Guru

Berdasarkan Analisis linier sederhana bentuk hubungan budaya organisasi dengan Pemberdayaan guru memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 108{,}2 + 0{,}265\ X_1$ dengan arah koefisien regresi sebesar 0,265 dan konstanta sebesar 108,2. Hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 11,478 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,910 yang berati sangat signifikan dan hasil uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,529 yang lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1,570 yang berarti persamaan regresi merupakan persamaan linier. Perhitungan Analisis korelasi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,272 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,074. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,387 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,645 Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis Budaya organisasi (X_2), dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak, berarti H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_2 (Budaya organisasi) dengan Y (Pemberdayaan Guru) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi guru dalam hal membentuk pola teladan yang dikembangkan sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dan menjadi pertimbangan yang sah untuk mengajarkan keanggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa berpikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan.

Hasil penelitian yang relevan terdahulu telah membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap Pemberdayaan guru, salah satu diantaranya adalah yang dilakukan oleh Rizza Akbar Muhamad, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Enganement (Studi Pada Karyawan PT.Primatekco Indonesia di batang) Journal of Soscialand Industri Psychology (ISSN 2252-6838),Semarang,Universitas Negeri Semarang, 2013*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disusun oleh Rizza Akbar Muhamad pada makalahnya, didapat hasil pengujian hipotesis dengan nilai koefisien korelasi (ρ_{xy}) Budaya Organisasi dengan *engamement* pegawai sebesar 0,578 dengan nilai t_{hit}sebesar 8,841 dan nilaisignifikan sebesar 0,000< 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Pemberdayaan pegawai. Hasil perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y=31,506+0,6023X.

Hasil persamaan regresi menunjukan nilai koefisien regresi 0,623 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan pegawai. Kenaikan satu pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan variabel Pemberdayaan pegawai sebesar 0,623.Sedangkan penurunan

satu pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan penurunan variabel Pemberdayaan pegawai sebesar 0,623 pada vaiabel Pemberdayaan pegawai, dengan kata lain semakin baik budaya organisasi semakin maka semakin tinggi Pemberdayaan pegawai. Sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah Pemberdayaan pegawainya

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula Pemberdayaan guru. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam Analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan Pemberdayaan guru.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organiisasi dengan Pemberdayaan Guru

Analisis regresi linier ganda antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisiasi secara besama-sama dengan Pemberdayaan guru ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 91{,}15 + 0{,}218X_1 + 0{,}170X_2$, dengan arah koefisien regresi a_1 sebesar 0,218, a_2 sebesar 0,170 dan konstanta a_0 sebesar 91,15. Hasil perhitungan uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh Fhitung = 8,248 yang lebih besar dari Ftabel = 3,060

Berdasarkan data ini dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak, artinya H_1 yang menyatakan hubungan positif antara X_1 (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan X_2 (Budaya organisiasi) secara bersama-sama dengan Y (Pemberdayaan Guru) diterima. Analisis korelasi ganda menghasilkam koefisien korelasi r sebesar 0,317 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,101. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh F_{hitung} sebesar 7,995 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,060.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisiasi secara bersama-sama mampu meningkatkan Pemberdayaan guru. Hubungan tersebut bersifat komplementer saling melengkapi satu sama lainnya, di mana kepala sekolah memberikan peranan, fungsi dan perilaku kepemimpinan yang optimal dalam memimpin sehingga dapat meningkatkan Pemberdayaan guru. Budaya organisiasi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Pemberdayaan guru, karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan adil bijaksana akan selalu berupaya untuk selalu ingin tahu tentang masalah- masalah yang dihadapi karyawannya dan menerima masukan-masukan dari bawahannya serta selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik buat bawahannya, juga sebaliknya dengan Pemberdayaan guru yang baik akan menunjukkan tingginya rasa hormat pada kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Menurut J.A. Colcuitt, J. LePine, and M. Wesson (2009. pp. 488) dalam *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill memberikan pengertian Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Selanjutya J.A. Colcuitt dkk. mengemukakan komponen dari kepemimpinan transformasional antara lain : 1).Idealized influence (charisma)/ karisma 2).Intelctual stimulation/ stimulasi intelektual 3).Individulized consideration/ perhatian yang individualisasi 4).Inspirational motivation/ motivasi inspirasional. J.A. Colcuitt dkk mengemukakan pula semakin tinggi komitmen pimpinan untuk menuju visi organisasi, maka semakin memberi makna dalam mengembangkan potensi bawahan

Hal itu beriringan dengan teori budaya organisasi dan kepemimpinan yang masing-masing dikemukakan oleh Jason Colquit *et al*.,(2009: h.546) mendefinisikan budaya organisasi adalah

sebagai suatu pengetahuan sosial bersama pada sebuah organisasi yang berkenaan dengan aturan,norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut.

. James L.Gibson *et al.*,(2012: h.31) adalah cara pandang karyawan dan bagaimana persepsinya terhadap pola keyakinan, nilai dan harapan dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun faktor-faktor dari budaya organisasi itu adalah: 1) Atefak dan kreasi, yang mencakup :teknologi,seni/cara kerja,dan pola perilaku yang dapat terlihat; 2) Nilai-nilai yang mana dapat teruji secara fisik lingkungan dan oleh kesepakatan bersama; 3) Asumsi Dasar yang mencakup (hubungan terhadap lingkungan, hakekat kenyataan,ruang dan waktu, sifst - sifat manusia, sifat – sifat aktifitas manusia,dan sifat – sifat hubungan manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data pada BAB IV maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan Pemberdayaan guru, dengan kata lain peningkatan Pemberdayaan guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan faktor Kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
2. Terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi dengan Pemberdayaan guru, dengan kata lain peningkatan Pemberdayaan guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan faktor budaya organisasi.
3. Terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi dan Kepemimpinan transformasional dengan Pemberdayaan guru, hal ini berarti bahwa peningkatan Pemberdayaan guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan faktor budaya organisasi dan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dipadukan dan dilakukan secara simultan (bersama-sama).

DAFTAR REFERENSI

Ariyanti, D., & Supriyanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pemberdayaan Guru. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 8(2), 123-134.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemkab Tanggamus. (2020). Profil Pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Fauzi, M. A., & Supriyanto, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 13(1), 45-56.

Hendriyani, R., & Mulyasa, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pemberdayaan Guru di Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Dasar, 10(1), 1-12.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Data Pokok Pendidikan Dasar.

Mulyasa, E. (2017). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Remaja Rosdakarya.

Nugroho, A., & Widyastuti, P. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengembangan Profesional Guru. Jurnal Pendidikan dan Pengembangan, 7(2), 145-156.

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Sugiyanto, D. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pendidikan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Supriyanto, A. (2020). Budaya Organisasi dan Kinerja Guru. Penerbit Universitas Indonesia.

Sutrisno, B., & Supriyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 14(1), 23-36.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Widyastuti, P. (2018). Pengembangan Profesional Guru. Penerbit Erlangga.
Yunus, H. (2019). Manajemen Pendidikan. Penerbit Rajawali Pers.