PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Dan Iklim Psikologis Terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru Di SMA Swasta Kecamatan Belitang

Dinda Nur'aini[1], Edi Harapan[2], Hari Setyo Nugroho[3]
[1,2,3] Manajemen Pendidikan. Universitas PGRI Palembang, Indonesia
E-mail: dindanuraini2405@gmail.com

Article History:
Received: 11 Agustus 2026
Revised: 23 September 2026
Accepted: 04 Oktober 2026

Keywords: *Innovative Leadership, Psychological Climate, teacher resource development*

Abstract: *The purpose of this study is to determine and describe the significant influence of innovative leadership and psychological climate on the development of teacher resources in private high schools in Belitang District. This study was conducted in private high schools located in Belitang District, East Oku Regency. The research method used in this study is a quantitative descriptive method. The population of this study consisted of all private high school teachers from 6 schools in Belitang District, totaling 110 people. Based on the calculation, the number of samples used in this study was all private high school teachers in Belitang District. Data collection techniques used questionnaires, observation and documentation. Data analysis techniques used normality tests, linearity tests, simple regression analysis, multiple linear regression analysis, t-tests and F-tests. The results of the study showed that innovative leadership did not too have a significant effect on the development of teacher resources. On the contrary, psychological climate was proven to have a positive and significant effect, thus becoming a dominant factor in improving the quality, competence, and professionalism of teachers.*

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai peran utama dalam pembangunan suatu bangsa,. Kualitas pendidikan `sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, terutama guru untuk menghasilkan guru yang berkualitas`diperlukan upaya pengembangan guru yang berkelanjutan. Kualitas pendidikan suatu negara sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi sekolah, termasuk kinerja guru (Sari 2025).

Pendidikan memiliki peran krusial dalam pembangunan suatu bangsa, Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor-faktor internal di dalam lembaga pendidikan, termasuk keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberdayaan sumber daya guru yang maksimal (Carudin and Agus 2022). Guru yang berkualitas harus berperan aktif dalam menyusun materi pembelajaran. Dan mereka harus memiliki karakter yang kuat dan visi yang komprehensif, sesuai dengan tuntutan zaman sekarang dan masa depan. Dalam situasi ketika peserta didik cenderung menginginkan hal-hal yang instan, guru harus memiliki karakter yang tangguh, sehingga bisa menciptakan karakter peserta didik juga akan cenderung kuat (Email 2025). Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya guru menjadi suatu kebutuhan yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, dalam praktiknya, pengembangan guru tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di sekolah. Guru juga memiliki peran sentral dalam sistem pembelajaran, khususnya di lingkungan sekolah. Berbagai komponen lain seperti kurikulum, fasilitas, anggaran, dan sebagainya akan kurang berdampak jika kualitas utama dalam pembelajaran, yaitu interaksi antara guru dan siswa, tidak berjalan dengan baik. Kurikulum dan elemen lainnya akan menjadi efektif dan bermakna jika diimplementasikan secara optimal oleh guru(Agus 2022). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan zaman sekarang adalah kepemimpinan inovatif.

Kepemimpinan inovatif adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mendorong perubahan dengan memanfaatkan peluang, menyusun rencana strategis, serta mengedepankan visi dan misi yang kuat guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien demi kemajuan lembaga. Kepemimpinan juga berperan sebagai elemen penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.(Harefa et al. 2024). Pemimpin yang inovatif mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong kreativitas, adaptasi terhadap perubahan, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepemimpinan Inovatif ditandai dengan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru mendorong partisipasi guru serta membuka ruang untuk berkolaborasi dan kreativitas. adaptasi terhadap perubahan, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepemimpinan inovatif adalah jenis kepemimpinan yang menekankan pada pembaruan dan kreativitas.

Gaya kepemimpinan ini berperan dalam membawa perubahan signifikan bagi lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis yang disusun dan diimplementasikan guna mendukung kelangsungan dan pengembangan lembaga pendidikan(Safitri and Prasetyo 2023). Perilaku kerja inovatif adalah tindakan menemukan, mengalami, dan menerapkan ide, proses, produk, atau prosedur baru maupun hasil adopsi ke dalam organisasi, dengan tujuan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, tim kerja, organisasi, serta masyarakat secara keseluruhan(Aditya and Ardana 2016)

Pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi yang sangat tepat diterapkan dalam menghadapi tantangan revolusi industry 4.0 yang menekankan tuntutan perubahan, adaptasi dan kreativita. Penerapan kepemimipinan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi serta kerja individu yang berada didalamnya. Pemimpin dengan pendekatan ini biasanya berupaya mengoptimalkan potensi setiap individu, mendorong perkembangan diri, serta menyediakan dukungan dan sarana yang diperlukan agar anggota dapat tumbuh dan mencapai target lembaga pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.(Tiara and Garnida 2023). Pengembangan sumber daya guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kemampuan manajerial Kepala Madrasah, motivasi dan kedisiplinan kerja guru, iklim sekolah,, lingkungan kerja, serta

ketersediaan sarana, prasarana, dan fasilitas yang mendukung kelancaran proses pembelajaran.(Akbar 2019).

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1992) mendefinisikan iklim psikologis sebagai seperangkat faktor lingkungan yang dihadapi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Agus 2022). Selain itu iklim psikologis merujuk pada persepsi individu terhadap ciri-ciri lingkungan kerja yang memiliki makna psikologis dan berpotensi memengaruhi sikap serta perilaku anggota dalam suatu organisasi(Akbar 2019). Iklim psikologis yang tercipta dilijngkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap pengembangan guru. Iklim psikologis mencakup persepsi guru terhadap rasa aman, dukungan sosial, kejelasan peran, penghargaan atas kerja, serta peluang pengembangan diri. Iklim yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru merasa nyaman untuk berkembang dan berinovasi.

Namun, kenyataannya masih banyak sekolah yang belum optimal dalam menciptakan kepemimpinan yang inovatif serta membangun iklim psikologis yang mendukung. Hal ini berdampak pada lambatnya pengembangan sumber daya guru, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru, khususnya di lingkungan sekolah-sekolah menengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut terhadap pengembangan guru, serta memberikan masukan yang relevan bagi pengambil kebijakan dalam upaya menciptakan sistem pendidikan yang adaptif dan berkualitas.

Secara konseptual, pengembangan sumber daya guru mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, mentoring, supervisi akademik, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), hingga pengembangan diri melalui refleksi dan pembelajaran mandiri. Program pengembangan tersebut bertujuan untuk membekali guru dengan kompetensi yang relevan terhadap tuntutan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta dinamika kebutuhan belajar peserta didik. Guru yang mengikuti pengembangan profesional secara terus-menerus akan lebih mampu merancang pembelajaran inovatif, mengelola kelas secara efektif, dan melakukan asesmen yang berkualitas.

LANDASAN TEORI

Secara umum Kepemimpinan (dalam bahasa Inggris: leadership) adalah suatu bidang kajian sekaligus keterampilan praktis yang berkaitan dengan kemampuan individu atau organisasi dalam mengarahkan dan membimbing orang lain, baik secara individu, dalam kelompok, maupun secara keseluruhan organisasi. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata 'pimpin' yang berarti mengarahkan, membimbing, mengatur, menuntun, serta memengaruhi. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab, baik secara jasmani maupun rohani, terhadap keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah, dan tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama dalam menjalankan peran kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama."(Iqbal and Arif 2024). Menurut Humphil dalam Wahjosumidjo (1987), "Kepemimpinan adalah langkah pertama yang menghasilkan pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan untuk memecahkan masalah yang saling terkait. (Keuangan et al. 2024). Ralph dalam Wahjosumidjo (1987) “Kepemimpinan sebagai kepribadian yang beraksi dalam kondisi-kondisi kelompok. Tidak saja kepemimpinan itu suatu kepribadian dan suatu gejala kelompok, ia juga merupakan suatu proses

sosial yang melibatkan sejumlah orang dalam kontak mental dalam mana seseorang mendominasi orang-orang lain".(Keuangan et al. 2024).

Kepemimpinan adalah metode seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya melalui ciri-ciri atau sifat khas tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai(Pemimpin, Firdaus, and Muttaqin 2024). Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memengaruhi orang lain, khususnya bawahannya, agar bersedia melaksanakan perintah atau keinginan pemimpin, meskipun hal tersebut mungkin tidak sesuai dengan keinginan pribadi mereka (Hayati et al. 2023). Inovasi merupakan aktivitas yang berkaitan dengan memperkenalkan hal-hal baru. Secara singkat, sifat inovatif juga dapat dimaknai sebagai suatu bentuk pembaruan(Mareta 2024). Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam sistem manajemen pemerintahan. Ini merupakan sebuah proses di mana individu berkembang menjadi pemimpin melalui serangkaian kegiatan berkelanjutan, yang memungkinkan mereka memengaruhi para pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.(Ramli 2017)

Menurut Sudarwan Danim, kepemimpinan pendidikan yang inovatif merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dan memanfaatkan berbagai potensi sumber daya yang dimiliki untuk menciptakan keunggulan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas sekolah. Sumber daya pendidikan tersebut mencakup tenaga pendidik, peserta didik, fasilitas dan infrastruktur, pendanaan sekolah, serta iklim dan lingkungan belajar (Mareta 2024) Dengan demikian, kepemimpinan inovatif dalam dunia pendidikan dapat diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu mendorong terjadinya perubahan positif dalam bidang pendidikan. Beberapa aspek yang dikembangkan dalam kepemimpinan jenis ini antara lain: 1) pengembangan ide-ide baru yang relevan dengan perkembangan zaman, atau modifikasi dari gagasan yang sudah ada agar dapat berkontribusi terhadap pembaruan di dunia pendidikan, 2) proses evaluasi, dan 3) penerapan atau implementasi dari ide-ide tersebut.

Kepemimpian yang inovatif adalah karakter kepemimpinan yang memungkinkan inovasi lahir dan tumbuh subur di organisasi atau Perusahaan yang ia pimpin.(Mareta 2024). Kepemimpinan inovatif adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi, yang berfokus pada penciptaan serta pemberian perubahan signifikan bagi lembaga atau organisasi. Perubahan tersebut dilakukan melalui perencanaan strategis yang dirancang dan diimplementasikan guna mendukung keberlanjutan dan perkembangan lembaga pendidikan.(Safitri and Prasetyo 2023). Kepemimpinan inovatif adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan untuk menciptakan inovasi serta mendorong pertumbuhannya secara berkelanjutan dalam lingkungan organisasi yang dipimpinnya.(Heryani et al. 2023) Kepemimpinan Inovatif adalah suatu Gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemikiran yang kreatif, kemampuan berinovasi, dan kecekatan dalam mengambil keputusan strategis di situasi yang menantang (Heryani et al. 2023)

Dalam rangka merealisasikan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal, akan muncul serangkaian aktivitas kepemimpinan yang dapat dianalisis secara sistematis. Melalui proses klasifikasi, aktivitas-aktivitas tersebut akan memperlihatkan pola-pola kepemimpinan yang khas. (Mattayang and Artikel 2019) Pemimpin inovatif dalam dunia pendidikan memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari gaya kepemimpinan konvensional. Karakteristik ini mencerminkan kemampuan dalam menciptakan pembaruan, memberdayakan tenaga pendidik, serta menjawab tantangan perubahan zaman secara adaptif dan solutif

Iklim psikologis merujuk pada kondisi lingkungan kerja sebagaimana dipersepsi oleh individu, yang mencakup aspek-aspek seperti kejelasan peran, kesempatan untuk berkontribusi,

adanya penghargaan, kebebasan dalam mengekspresikan diri, serta tingkat tantangan dalam pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Burke, Borucki, dan Kaufman (Journal and Vol 2016), Iklim psikologis juga dapat diartikan sebagai adanya perasaan aman dan merasa dihargai, yang berperan dalam memengaruhi motivasi kerja, menunjukkan kapasitas dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan.(Ayu, Yuntari, and Syakina 2021).Iklim organisasi menggambarkan situasi dan kondisi dalam suatu organisasi yang dipersepsikan oleh individu, dan memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Iklim ini mencerminkan sifat khas dari lingkungan kerja yang terbentuk melalui akumulasi sikap, perilaku, serta kepribadian para anggota organisasi secara keseluruhan.(Ahmadi 2021)

Iklim psikologis merujuk pada persepsi individu terhadap ciri-ciri dan kondisi lingkungan kerja yang memiliki makna atau dampak psikologis tertentu. Persepsi ini dapat memengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku serta membentuk sikap mereka dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di tempat kerja.(Akbar 2019). Iklim psikologis merupakan suatu konsep yang menggambarkan persepsi individu terhadap berbagai karakteristik yang melekat pada lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Istilah ini mengacu pada bagaimana anggota organisasi menilai dan merasakan suasana kerja yang terbentuk dari kebijakan, praktik manajerial, sistem komunikasi, relasi antarpersonal, hingga nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Persepsi ini bersifat subjektif namun memiliki pengaruh yang besar terhadap sikap, motivasi, dan perilaku kerja individu(Kualitas and Karyawan 2022)

Banyak peneliti yang mengkaji konsep iklim psikologis bersikap hati-hati dalam memilih istilah serta membedakannya dari konsep iklim organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Glick (1985). Dalam berbagai literatur, terdapat dua poin utama yang membahas perbedaan konseptual antara iklim psikologis dan iklim organisasi. Pertama, iklim psikologis secara konseptual berbeda dari iklim organisasi karena lebih menekankan pada nilai-nilai dan perspektif individu dalam organisasi, yang berkaitan dengan persepsi pribadi terhadap makna psikologis dari lingkungan kerja.

Persepsi individu juga berkaitan dengan sejauh mana karakteristik tertentu berkontribusi terhadap kesejahteraan emosional (well-being) dan rasa aman secara psikologis. Oleh karena itu, iklim psikologis sebagai variabel dapat memengaruhi tingkat keterlibatan atau hubungan individu dengan lingkungan kerja mereka (L.A. James & James, 1989; Kahn, 1990; Clissold, 2006). Perbedaan lainnya adalah bahwa, menurut salah satu kriteria dari Koys dan De Cotiis (1991), iklim psikologis tidak harus melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan tugas atau struktur organisasi.

Liu dan Tang (2019) menjelaskan bahwa sistem kerja yang terstruktur dengan baik akan menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi seluruh individu dalam suatu organisasi. Sistem kerja ini sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi dan memiliki dampak langsung terhadap kinerja baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Andersson et al. (2020), iklim organisasi sangat ditentukan oleh perilaku kolektif komunitas yang ada di dalamnya, di mana peran aktif komunitas menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana organisasi yang positif. Selanjutnya, Joo (2020) menekankan bahwa iklim organisasi dalam lingkungan sekolah perlu dibangun melalui hubungan timbal balik yang harmonis, baik antara kepala sekolah dan guru, antar sesama guru, maupun antara seluruh anggota organisasi termasuk peserta didik dan orang tua. Hubungan timbal balik yang baik diyakini dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Rika Hapsari dan Yuwono (2019), iklim organisasi dipengaruhi oleh berbagai

faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut mencakup kerja sama tim (teamwork), efektivitas komunikasi (communication), gaya kepemimpinan (leadership), tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugas (professional work), rasa tanggung jawab (responsibility), aturan atau kebijakan organisasi (organizational regulations), kenyamanan lingkungan kerja (comfort at work), kualitas hubungan antarindividu (relation), pencapaian target kerja (work target), kemampuan menangani lebih dari satu tugas atau peran (multitasking), perbedaan pendapat (dissent), serta loyalitas terhadap organisasi (loyalty to the organization). Keseluruhan elemen ini berperan penting dalam menciptakan suasana organisasi yang mendukung pencapaian tujuan dan kinerja optimal. Dimensi iklim psikologis adalah aspek-aspek atau elemen-elemen utama yang membentuk persepsi individu terhadap lingkungan kerja mereka, yang secara langsung memengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi kerja.(Ahmadi 2021).

Pengembangan adalah upaya untuk mengatasi atau mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan saat ini dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan kapasitas kerja, seperti menambah wawasan, keterampilan, dan membentuk sikap yang lebih baik. Dalam konteks organisasi pendidikan, baik guru maupun tenaga kependidikan juga berhak memperoleh pengembangan, baik melalui lembaga khusus maupun dari dalam organisasi pendidikan itu sendiri (Syukur, 2012).

Menurut Andrew F. Sikula dalam Fatah Syukur (2012), pengembangan yang berkaitan dengan staf dan personel merupakan proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan secara teratur dan terorganisir, di mana para manajer memperoleh pemahaman teoritis dan konseptual untuk mendukung tujuan umum.

Oleh karena itu, pengembangan dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral para guru dan karyawan, yang disesuaikan dengan tuntutan tugas atau jabatan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berperan dalam meningkatkan aspek teoritis, konseptual, dan moral guru serta karyawan, sementara pelatihan ditujukan untuk mengasah keterampilan teknis dalam menjalankan tugas.

Pengembangan sendiri merupakan langkah untuk mempersiapkan potensi guru dan karyawan dalam menghadapi tanggung jawab di masa depan, sedangkan pelatihan lebih difokuskan pada penguatan keterampilan yang telah dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru merupakan aspek fundamental dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku profesional yang mendukung kinerja optimal. Melalui pendidikan, pelatihan, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi serta tuntutan zaman, guru diharapkan mampu menjalankan perannya secara efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. (Sudjana, 2005)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah merupakan suatu pengajaran terhadap kebenaran yang diatur oleh pertimbangan-pertimbangan logis untuk memperoleh interrelasi yang sistematis dari fakta-fakta sebagai usaha mencari penjelasan, penemuan dan pengesahan kebenaran atau permasalahan (2020: 20). Metode kuatitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan angka,data terukur dan analisis statistik untuk memahami suatu fenomena. Metode ini merenekankan pengukuran variable secara objektif sehingga hasil penelitian dapat di uji,dibandingkan dan digeneralisasikan.

Penelitian ini menggunakan **metode kuatitatif** dengan pendekatan deskriptif yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pendekatan Deskriptif menurut (Sugiyono, 2019, p.18) adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi atau nilai dari satu maupun beberapa variable terpisah tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variable lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi (sig) ≥ α (α = 0,05), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) < α (α = 0,05), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,58822833
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,040
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penghitungan SPSS Variasi 26

Hasil uji Kolmogrov-smimov diatas diperoleh nilai sig=0,200≥0,05
Maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Salah satu uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji linearitas, yang bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis bersifat linear. Kriteria pengujian ditetapkan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi pada baris Linearity ≥ α (α = 0,05), maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear.Sebaliknya, apabila nilai signifikansi pada baris Linearity < α (α = 0,05), maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas disajikan pada tabel berikut..

Uji Linearitas

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif terhadap pengembangan sumber daya guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Sumber Daya Guru * Kepemimpinan Inovatif	Between Groups	(Combined)	4382,870	36	121,746	,869	,673
		Linearity	1,253	1	1,253	,009	,925
		Deviation from Linearity	4381,616	35	125,189	,894	,636
	Within Groups		10223,494	73	140,048		
	Total		14606,364	109			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS versi26

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan ≥ α (α =0,05) artinya nilai yang signifikan deviation from Linearity sebesar 0,636 ≥ 0.05. dengan demikian dapat dikatakan data linearitas. Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas pengaruh iklim psokologis terhadap pengembangan sumber daya guru pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Linearitas

Pengaruh Iklim Psikogis terhadap Pengembangan sumber daya guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Sumber Daya Guru * Iklim Psikologis	Between Groups	(Combined)	7442,551	36	206,738	2,107	,004
		Linearity	4526,140	1	4526,140	46,122	,000
		Deviation from Linearity	2916,411	35	83,326	,849	,698
	Within Groups		7163,813	73	98,134		
	Total		14606,364	109			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa nilai yang singnifikan ≥ α(α=0,05) artinyannilai signifikan deviation from linearity sebesarn 0,698 ≥ 0.05 dengan demikian dapat dikatakan data linearitas.

Uji Multi Kolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	63,175	9,099		6,943	,000		
	X1	-,075	,095	-,064	-,796	,428	,983	1,017
	X2	,494	,071	,565	6,996	,000	,983	1,017

Dependent Variable: peengembangan sumber daya guru

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,983 dan VIF sebesar 1,017 untuk kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Inovatif (X1) dan Iklim Psikologis (X2).Mengacu pada kriteria pengujian multikolinearitas, suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memenuhi kriteria tersebut.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel Kepemimpinan Inovatif dan Iklim Psikologis. Artinya, kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga layak digunakan dalam model regresi berganda untuk memprediksi variabel Pengembangan Sumber Daya Guru (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Dan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru SMA Di Swasta Kecamatan Belitang

Berdasarkan hasil analisis statistic yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 26 yang mencangkup regresi linear,korelasi ganda, uji f simultan , uji t parsial dan koefisien determinasi diperoleh uji t menunjukkan nilai signifikan variabel kepemimpinan inovatif sebesar –0,075 dengan tingkat signifikansi 0,428 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya guru oleh karena itu hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Hi) ditolak. Hal ini berdasarkan data penelitian kepemimpinan inovatif belum menjadi faktor penentu dalam pengembangan sumber daya guru dilokasi penelitian,oleh karena itu diperlukan penguatan implementasi variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi pengembangan guru. Penelitian yang relevan dengan pembahasan Anda tentang "Pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru" Secara teoritis, kepemimpinan inovatif seharusnya berperan dalam mendorong kreativitas, pengembangan kompetensi, dan motivasi guru. Menurut Robbins & Judge (2017), pemimpin yang inovatif dapat menciptakan perubahan melalui ide-ide baru, kreativitas, serta pendekatan kepemimpinan yang adaptif. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran tersebut belum terwujud secara optimal di sekolah yang menjadi lokasi penelitian.

Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian Zaka & Mustofa (2023) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan inovatif tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap pengembangan guru apabila budaya organisasi atau iklim psikologis belum mendukung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa inovasi kepemimpinan memerlukan dukungan sistem dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat memberikan dampak signifikan.

Dalam penelitiannya Sari,dkk. (2021) tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan guru ditemukan bahwa kepemimpinan inovatif belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi guru karena pengembangan guru lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan eksternal dan pelatihan dari dinas pendidikan. Dalam penelitiannya Rahman (2020)

menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM guru terutama pada sekolah Swasta yang memiliki keterbatasan sumber daya dan dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, kepemimpinan inovatif belum mampu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan pengembangan sumber daya guru. Faktor lain seperti iklim psikologis terbukti lebih dominan memberikan pengaruh.

Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru Di SMA Swasta Kecamatan Belitang

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan SPSS Versi 26 yang mencangkup regresi linear, korelasi ganda, uji f simultan, uji t parsial, dan koefisien determinasi diperoleh temuan bahwa signifikan uji t adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang mengarah kepada penolakan Ho. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis memilki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya guru.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa iklim psikologis memiliki koefisien X2 =0,494 artinya setiap peningkatan 1 satuan dalam iklim psikogis akan meningkatkan pengembangan sumber daya guru sebesar 0,494 satuan,dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai sig= 0,000 < 0,05 maka pengaruh iklim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru sangat signifikan.hal ini berdasarkan data penelitian kondisi iklim psikologis yang positif seperti rasa aman, Kenyamanan kerja, dukungan pimpinan dan hubungan interpersonal yang baik akan mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam mengembangkan diri. Guru cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran, pelatihan, dan inovasi ketika mereka bekerja dalam lingkungan psikologis yang kondusif.

Penelitan yang relevan dengan “pengaruh iklim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru” Hal ini selaras dengan pendapat Gibson et al. (2018) yang menyatakan bahwa iklim psikologis memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan motivasi, dan memperluas kapasitas diri.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa iklim psikologis berperan besar terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan profesional guru. Dalam konteks sekolah, iklim psikologis yang baik tercermin dari dukungan pimpinan, hubungan interpersonal yang harmonis, serta suasana kerja yang kondusif.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Putri& Hadi (2021) menunjukkan bahwa iklim psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia termasuk guru . Dukungan sosial,kejelasan peran, dan hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor utama pendorong pengembangan SDM. Temuan ini juga diperkuat oleh Triyana&Suryadi (2025) hasil penelitian ini menunjukkan iklim sekolah berpengaruh positif terhadap semangat guru artinya iklim sekolah yang kondusif menigkatkan kerja dan motivasi guru meski tidak mengukur “pengembangan sumber daya guru “langsung semangat kerja adalah bagian penting dari motif dan profesionalisme guru. Dengan demikian, iklim psikologis merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan pengembangan sumber daya guru. Semakin kondusif iklim psikologis sekolah, maka semakin optimal pula upaya pengembangan guru yang dapat dilakukan .

Pengaruh kepemimpinan inovatif dan illim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru di SMA Swasta Kecamatan Belitang

Berikut ini adalah pembahasan mengenai kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis secara bersama-sama terhadap pengembangan sumber daya guru di SMA Swasta Kecamatan Belitang. Perolehan data selanjutnya diolah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis terhadap pengembangan sumber daya guru diSMA Swasta Kecamatan Belitang. Berdasarkan interprestasi nilai standar koefisien iklim psikologis memiliki pengaruh yang lebih dominan yaitu 0,565 terhadap pengembangan sumber daya guru dibanding dengan kepemimpinan inovatif yaitu -0,064. Model regresi menunjukkan kedua variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan . Artinya, baik kepemimpinan inovatif serta semakin memadai iklim psikologis , sehingga tinggi pula pengembangan sumber daya guru . Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis secara bersama-sama terhadap pengembangan sumber daya guru di SMA Swasta Kecamatan Belitang diperoleh nilai R sebesar 0,560 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel bebas (X1 dan X2 secara bersama- sama) dengan variabel terikat (Y) artinya, semakin baik kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis maka cenderung semakin baik juga pengembangan sumber daya guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat, dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis memiliki pengaruh dominan terhadap pengembangan sumber daya guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi yang cukup tinggi, yaitu 0,56, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Selain itu, kepemimpinan inovatif juga berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya guru, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan iklim psikologis. Secara keseluruhan, interaksi antara kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan sumber daya guru. Semakin baik iklim psikologis, maka semakin optimal pula pengembangan sumber daya guru, dan kepemimpinan inovatif akan memperkuat dampak positif tersebut.

Penelitian Harapan E (2020) Membahas secara mendalan tentang pentingya Kompetensi kepala sekolah dalam penelitian ini, dijabarkan pada kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan dan mengkomunikasikan program kerja serta tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang sekolah, mengelola perubahan, dan membuat inovasi. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah difokuskan dalam visionary leadership. Sedangkan faktor psikologis yaitu disiplin guru yang berupa dorongan terhadap pribadi guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah, dikaji melalui pengaruh instrinsik dan ekstrinsik. Kepala sekolah seharusnya mempunyai visi yang akan memposisikan dirinya dengan tepat dan mampu menyehatkan lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang bervisi kedepan mampu membuat inovasi dan perubahan terhadap para guru agar lebih meningkatkan dalam kinerjanya. Perumusan strategi dan kebijakan yang tidak hanya memperhitungkan aspek kebutuhan saat itu, namun juga orientasi masa yang akan datang merupakan hal yang penting dalam perkembangan organisasi sekolah (Harapan, 2020)

Dengan demikian, temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan iklim psikologis yang kondusif dan mengembangkan kepemimpinan inovatif sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Herlina & Putra (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif dan iklim kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan profesional guru. Pemimpin yang inovatif cenderung memberi ruang gerak, dukungan, serta kesempatan bagi guru untuk berkreasi dan belajar, sementara iklim psikologis yang sehat membuat guru merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dirinya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh

temuan internasional yang disampaikan oleh Leithwood (2017), bahwa kepemimpinan inovatif dan iklim sekolah yang positif merupakan dua faktor kunci yang menentukan keberhasilan pengembangan profesional guru. Leithwood menegaskan bahwa pemimpin yang visioner dan suportif mampu menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif serta mendorong guru untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran berkelanjutan.

Hasil temuan ini juga juga diperkuat dengan penelitian Putra & wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif kepala sekolah dan iklim kerja sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan professional guru kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan budaya belajar dan pengembangan berkelanjutan disekolah. Hasil temuan ini juga diperkuat dengan temuan Suryadi dan Wahyuni (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan inovatif kepala sekolah dan iklim psikologis sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru. Kepemimpinan inovatif mendorong terciptanya program pengembangan guru yang adaptif, sementara iklim psikologis yang kondusif meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi dan kapasitas profesionalnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kedua variabel bebas secara simultan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kapasitas dan kualitas guru. Oleh karena itu, semakin optimal kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis disekolah, maka semakin efektif pula proses pengembangan sumber daya guru yang terjadi.

KESIMPULAN

Dengan berpedoman pada rumusan masalah serta hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif dan Iklim Psikologis Terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru SMA Swasta Kecamatan Belitang” dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Inovatif terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru Kepemimpinan inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya guru. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif memiliki koefisien regresi negatif sebesar –0,075 dengan nilai signifikansi 0,428 (> 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan inovatif kepala sekolah belum mampu mendorong pengembangan sumber daya guru secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan atau belum sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.
2. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Pengembangan Sumber Daya Guru Variabel iklim psikologis menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,494 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin kondusif iklim psikologis di sekolah, maka semakin baik pula pengembangan sumber daya guru. Lingkungan kerja yang aman, suportif, dan penuh kepercayaan terbukti mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya.
3. Kepemimpinan inovatif dan iklim psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya guru.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,482 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya guru, meskipun secara parsial pengaruh kepemimpinan inovatif tidak signifikan.

DAFTAR REFERENSI

Aditya, Dewa Nyoman Reza, and Komang Ardana. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif." E-Jurnal Manajemen Unud 5(3): 1801–30. https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/287.

Agus, Khomisan. 2022. "5. + Pengaruh+Iklim+Kerja+guru." 1(1): 30–37.

Ahmadi, Abu. 2021. "AL- IHDA' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran." 16(1): 648–73.

Akbar, Moh Ali. 2019. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat."StudiaManageria1(1):47–56doi:10.19109/studiamanageria.v1i1.4151.

Ayu, Chuhendra, Setya Yuntari, and Dina Syakina. 2021. "EMPATHY : Jurnal Fakultas Psikologi Iklim Psikologis Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis Karyawan Industri Farmasi Di Jabodetabek." 4(2): 84–97.

Carudin, Carudin, and Khomisan Agus. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru." Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia 1(1): 30–37. doi:10.56916/jipi. v1i1.118.

Email, Contributor. 2025. "KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN PEMAHAMAN GURU TERHADAP MERDEKA BELAJAR DI SEKOLAH DASAR Sesep Ferdiansyah Syaiful Hijrah Sekolah Dasar Negeri 2 Bondan , Indramayu Jawa Barat , Indonesia Abstrak A . Pendahuluan Kemajuan Yang Pesat DalamIlmuPengetahuanDanTek."9(1): 15782.doi:10.26811/didaktika. v9i1.1785.

Fitrah, Putri Fauziatul, Indah Ayuningtyas, Tasya Dewi Anantia, Universitas Ahmad, and Dahlan Yogyakarta. "Karakteristik Kepemimpinan Inovatif Dalam Mengoptimalkan Mutu Pendidikan." 1(November 2021): 168–77.

Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrun, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Journal of Education Research, 1(3), 308-316.

Harefa, Purnamawati, Sukaaro Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, and Yupiter Mendrofa. 2024. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara." Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) 7(1): 194–201. doi:10.57093/metansi.v7i1.267.

Hayati, Mardiah, Salim Aktar, Muhammad Isman,) Program, Studi Magister Managemen, and Perguruan Tinggi. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Sekolah, Komitmen Afektif Guru Terhadap Kinerja Inovatif Guru MIS Se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu The Influence of Principal Visionary Leadership, School Work Environment, Aff." Jurnal EduTech 9(1): 35–48.

Heryani, Rosalina Dewi, Endang Sulistyaniningsih, Ayi Ahmad Maulana Yusuf, Suhendra Suhendra, and Surata Surata. 2023. "Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah Sman 106 Jakarta Timur." Research and Development Journal of Education 9(1): 225. doi:10.30998/rdje.v9i1.15537.

Iqbal, Muhamad, and Muhammad Arif. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Pimpinan Pondok Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Sekabupaten Agam Timur." 7(3): 1153–65.

Indartini, Mintarti, and M. Mutmainah. "Analisis data kuantitatif." (2024).

Journal,Tazkiya, and Psychology Vol. 2016. "PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS , KOMITMEN ORGANISASI DAN PERUBAHAN Desy Widiarti HIMPSI DKI Jakarta Akhmad Baidun UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Begitu Banyak Perusahaan Yang

Melakukan Perubahan Atau Change Management Ketika Memasuki Keadaan Yang Sangat Parah.” 4(1): 89–102.

Keuangan, Determinasi Literasi, Inklusi Keuangan, Literasi Digital, Kinerja Usaha, Mikro Kecil, and Kabupaten Sumenep. 2024. “Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal.” 6: 2266–82. doi:10.47476/reslaj.v6i12.4502.

Kualitas, Terhadap, and Pelayanan Karyawan. 2022. “No Title.”

Mareta, Iske. 2024. “Kepemimpinan Inovatif Dalam Pendidikan: Peningkatan Mutu Pendidikan Lewat Kepemimpinan Inovatif.” EDUSCOPE: Jurnal Pendidikan,Pembelajaran,danTeknologi7(2):110.doi:10.32764/eduscope.v7i2.2096.

Mattayang, Besse, and Info Artikel. 2019. “JEMMA | JURNAL OF ECONOMIC ,.” 2(4): 45–52.

Negeri, S M P, Yogyakarta Tahun Ajaran, S M P Negeri, Yogyakarta Tahun Ajaran, Layanan Bimbingan Kelompok, Teknik Psikodrama Efektif, Motivasi Belajar, and S M P Negeri. 2021. “No Title.” 5(2): 220–25.

Pemimpin, Tipe, Muhammad Firdaus, and M Imamul Muttaqin. 2024. “Konsep Kepemimpinan : Pengertian , Sebab Munculnya ,.” (6).

Putri,A.,&Hadi,S.(2021).Iklim psikologis dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.Jurnal Administrasi Pendiidkan,28(2),101-112

Ramli, Muhammad. 2017. “Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah Kota Makassar.” JPP (Jurnal Politik Profetik)5(2):16884.http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/4343.

Rahman, A. (2020) Kepemimpinan inovatif kepala sekolah dan pengembangan sumber daya guru.Jurnal Administrasi Pendidikan,27(1), 45-56

Safitri, Jumiati, and Anggung Manumanoso Prasetyo. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Dan Ikl Jumiati et Al 5446 Words Crossref Posted Content Database Bibliographic Material Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Layanan Pendidikan.”

Sari, Nurul. 2025. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” 5(3): 869–79.

sari,A.,Putri,B.,&Rahman,C.(2020).Pengaruh kepemimpinan inovatif kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya guru.Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(2),123-124

Sugiyono.(2019). Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.Bandung :Alfabeta

Tiara, Helviana, and Agus Garnida. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Terhadap Kinerja Perusahaan Di Pt JGC Indonesia.” Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB) 7(2): 134. doi:10.31104/jsab.v7i2.302.

Zaka, A., & Mustofa ,I.(2023). Inovasi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam. Jurnal Ilmiah Pendidikan, 14(2),55-57