Indonesian Journal of Learning and Educational Studies
Volume 4, Issue 2, 2026 pp. 199-207
ISSN: 3021-8780 (Online)
Journal Homepage: www.jurnal.piramidaakademi.com/index.php/ijles

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru

Muhammad Japar Sodiq[1], Aep Tata Suryana[2], Pepen Supendi[3]
[1,2,3]Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan Cimencrang Panyileukan, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
*Corresponding author: muhammadjaparsodiq88@gmail.com

Article Info

Received: 08 July 2026
Revised: 21 September 2026
Accepted: 14 October 2026

Keyword:
Transformational leadership; Motivation; work; Teacher's work motivation.

Abstract: *Leadership is a fundamental element in determining the direction and sustainability of educational institutions. Issues regarding variations in teachers' work motivation levels have the potential to lower overall educational quality if left unaddressed. Therefore, a deep understanding of the factors influencing this motivation is required to formulate strategies for improving educators' performance. This study aims to determine the condition of transformational leadership, understand teachers' work motivation, and analyze the influence of transformational leadership on teachers' work motivation at the Darussalam Al-Akhyar Foundation in Kudus. This study employs a descriptive quantitative approach with an ex post facto method. Data were collected through questionnaires and documentation from 60 educators and education staff members as respondents. The data analysis techniques applied include validity and reliability tests, descriptive statistical analysis, partial analysis per indicator, as well as classical assumption tests and simple linear regression analysis, processed using SPSS v27 and Microsoft Excel 2021. The results show that the average score for transformational leadership is 3.23 (high category), while teachers' work motivation scores an average of 3.27 (very high category). Based on the T-test, a significance value (Sig.) of < 0.001 was obtained with a t-statistic value of 10.096 (> 1.672), meaning that Ha is accepted. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) value of 0.637 indicates that transformational leadership contributes a 63.7% influence on teachers' work motivation, while the remaining 36.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

Info Artikel

Diterima: 08 Juli 2026
Direvisi: 21 September 2026
Disetujui: 14 Oktober 2026

Kata Kunci:
Kepemimpinan Transformasional; Motivasi kerja; Motivasi kerja guru.

Abstrak: Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan arah dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Masalah perbedaan tingkat motivasi kerja guru berpotensi menurunkan kualitas pendidikan secara keseluruhan jika dibiarkan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor yang memengaruhi motivasi tersebut demi merumuskan strategi peningkatan kinerja pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kepemimpinan transformasional, memahami motivasi kerja guru, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi dari 60 responden pendidik dan tenaga pendidik. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis parsial per indikator, serta uji asumsi klasik dan regresi linear sederhana yang diolah menggunakan SPSS v27 dan Microsoft Excel 2021. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata kepemimpinan transformasional sebesar 3,23 (kategori tinggi) dan motivasi kerja guru sebesar 3,27 (kategori sangat tinggi). Berdasarkan uji-T, diperoleh nilai signifikansi < 0,001 dengan t-hitung 10,096 (>1,672), sehingga Ha diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,7% terhadap motivasi kerja guru, sementara 36,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji.

How to cite: Sodiq, M. J., Suryana, A. T., & Supendi, P. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Learning and Educational Studies*, 4(2), 199-207. https://doi.org/10.62385/ijles.v4i1.290.

©2026 by Author(s)
This is an open access article under the CC BY-SA license.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan arah, keberhasilan, dan keberlanjutan suatu organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan (A. T. Suryana & Kirana, 2022). Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai proses strategis yang melibatkan kemampuan memengaruhi, menggerakkan, serta membangun komitmen seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Y. Suryana et al., 2021). Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang mampu menciptakan visi yang jelas, membangun budaya kerja yang positif, serta mendorong peningkatan kinerja seluruh anggota organisasi.

Dalam perkembangannya, paradigma kepemimpinan mengalami pergeseran dari pola tradisional yang bersifat instruktif menuju pola yang lebih partisipatif dan inspiratif. Salah satu pendekatan yang relevan dengan tuntutan tersebut adalah kepemimpinan transformasional (Windiawan et al., 2024). Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif melalui penguatan nilai, visi, dan hubungan interpersonal yang kuat. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengembangkan potensi individu dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu aspek penting yang dipengaruhi oleh kepemimpinan adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan kinerja dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru menjadi kunci utama dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, memiliki kreativitas dalam mengajar, serta mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan pendidikan yang terus berkembang (Khoerudin et al., 2024).

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, kurangnya inovasi dalam proses mengajar, serta lemahnya komitmen terhadap tugas profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat diabaikan, melainkan harus dikelola secara sistematis melalui pendekatan kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi kerja karena mampu menyentuh aspek psikologis, emosional, dan profesional guru secara menyeluruh.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan akan penghargaan, kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dukungan dari pimpinan (Miharja & Wiet Aryanto, 2023). Pemimpin yang mampu memberikan perhatian personal, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan teladan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan kerja yang demikian akan mendorong munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri guru untuk bekerja secara maksimal tanpa harus bergantung sepenuhnya pada faktor eksternal.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Terdapat variasi dalam tingkat kedisiplinan, kesiapan mengajar, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta semangat dalam mengembangkan kompetensi. Sebagian guru menunjukkan dedikasi yang tinggi, sementara sebagian lainnya masih menjalankan tugas secara rutin tanpa adanya dorongan untuk berkembang lebih jauh. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga tersebut.

Perbedaan tingkat motivasi kerja guru tersebut menjadi isu penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka berpotensi memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan (La Hitu Iphank & Rraka Ardiana, 2017). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, sehingga dapat dirumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik. Melihat kondisi awal, pada lokasi penelitian belum adanya penelitian yang membahas tentang motivasi kerja guru, sehingga motivasi kerja guru (Y) perlu dikaji lebih dalam, dalah penelitian ini kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu faktor yang relevan untuk dijadikan sebagai variabel bebas (X) guna mengkaji sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi efektivitas motivasi kerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain *ex post facto*, yakni sebuah prosedur penelitian yang menelaah variabel bebas setelah peristiwa tersebut berlangsung untuk melihat dampaknya terhadap variabel terikat. (Andi Ibrahim, 2021), menegaskan bahwa tujuan utama metode ini adalah mengungkap faktor pemicu perubahan perilaku atau fenomena tertentu. Penggunaan metode *ex post facto* dalam penelitian ini didasari urgensi untuk mengamati sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan terhadap dinamika motivasi kerja guru di yayasan tersebut (Arikunto, 2021).

Populasi pada penelitian ini adalah pendidik dan tenaga pendidik di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus dengan jumlah total 60 orang. Cakupan populasi ini mencakup tiga jenjang pendidikan, yakni jenjang KBIT, TKIT, dan SDIT. Menurut Sugiyono (2021) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penentuan jumlah sampel, apabila populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel *(total sampling).* Jika jumlahnya lebih dari 100, peneliti dapat mengambil sampel sekitar 10-15%, 20-25%, atau lebih sesuai kebutuhan (Arikunto, 2021).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup observasi, kuesioner/angket, dan dokumentasi (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 27 for Windows* dan *Microsoft Excel 2021* yang bertujuan untuk menentukan data-data dalam penelitian ini valid dan reliabel serta data hasil penelitian berdistribusi normal. Sehingga dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai responden utama, yang kemudian diperkuat dengan metode observasi serta dokumentasi. Guna menjamin kelayakan instrumen sebagai alat pengumpul data yang valid, uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan terlebih dahulu sebelum melangkah ke tahap pengujian hipotesis (Imassitoh, 2025).

Tabel 1. Analisis Statistik Variabel X

Indikator	Mean	Kategori
Pengaruh Ideal	3,28	Sangat Tinggi
Motivasi Inspiratif	3,23	Tinggi
Stimulasi Intelektual	3,21	Tinggi
Perhatian Individual	3,19	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan	3,23	Tinggi

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja Guru (Y) secara keseluruhan telah berjalan sangat efektif dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dicapai melalui pengelolaan indikator keterhubungan dan kompetensi, serta didukung oleh aspek autonomi yang berjalan dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah berhasil menumbuhkan dorongan internal yang kuat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas.

Tabel 2. Analisis Statistik Variabel Y

Indikator	Mean	Kategori
Autonomi	3,22	Tinggi
Kompetensi	3,26	Sangat Tinggi
Keterhubungan	3,33	Sangat Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan	3,27	Sangat Tinggi

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Hasil ini dikokohkan juga dengan hasil uji signifikansi (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,096 > t tabel sebesar 1,672 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nihil (H0) ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

t hitung	**t** tabel	**Sig.**	**Keterangan**
10,096	1,672	< 0,05	Signifikan

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,637 atau 63,7%. Artinya, Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi sebesar 63,7% terhadap Motivasi Kerja Guru, sedangkan 36,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti kondisi lingkungan kerja, pemberian kompensasi atau insentif, beban kerja, budaya organisasi, maupun kesempatan pengembangan karier yang ada di sekolah.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus berada pada kategori tinggi (baik) dengan nilai rata-rata 3,23 dengan interval 2,51-3,25. Pencapaian pada indikator pengaruh ideal ini diperkuat oleh fakta empiris di lapangan yang menunjukkan bahwa wibawa moral pimpinan yang kuat ini berhasil menyentuh aspek psikologis guru.

Dampak positifnya, keteladanan tersebut menjadi stimulus eksternal yang efektif untuk menggerakkan kesadaran batin guru, menumbuhkan komitmen kerja yang kokoh, serta memicu motivasi intrinsik mereka untuk menjalankan tugas-tugas kependidikan secara optimal demi mewujudkan visi besar lembaga. Namun, pencapaian ini masih perlu adanya peningkatan serta konsistensi dalam mewujudkan pemimpin sebagai panutan.

Hasil temuan empiris ini sejalan dengan pemikiran Prajudi Atmosudirjo dalam (Laoli, 2023), yang menegaskan bahwa esensi kepemimpinan bukan sekadar kapasitas untuk memengaruhi orang lain. Lebih dari itu, kepemimpinan berakar kuat pada integritas kepribadian dan wibawa moral pemimpin yang mampu menggerakkan kesadaran batin anggota.

Dampaknya, muncul kerelaan dari dalam diri anggota untuk ikut berkontribusi, bekerja keras, dan menyelaraskan diri dengan visi organisasi tanpa merasa tertekan atau terpaksa. Capaian empiris ini juga sejalan dengan teori Mintzberg dan Luthans (2006) dalam (Narpati et al., 2022) yang menempatkan pemimpin sebagai penentu arah dan motivator utama organisasi. Angka ini membuktikan ketua yayasan mampu bertindak sebagai motivator ulung yang mengomunikasikan visi besar lembaga menjadi pemacu semangat kerja para guru, terutama dalam menyukseskan program moral-spiritual seperti target kelulusan khatam Al-Qur'an 30 juz.

Sejalan dengan hal tersebut, Bakker dan Albrecht (2018) dalam (Ho et al., 2025) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat keterlibatan kerja (work engagement) memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja serta komitmen organisasi; sebaliknya, variabel ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan terhadap tingkat stres dan kelelahan kerja (burnout).

Sejalan dengan hal tersebut, Bakker dan Albrecht (2018) dalam (Ho et al., 2025) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat keterlibatan kerja (work engagement) memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja serta komitmen organisasi; sebaliknya, variabel ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan terhadap tingkat stres dan kelelahan kerja (burnout).

Landasan teoretis ini mempertegas signifikansi empiris dari tingginya skor dimensi perhatian individual (individualized consideration) yang diterapkan di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus. Ketika ketua yayasan secara konsisten hadir sebagai mentor yang peka terhadap dinamika personal dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru, tindakan tersebut secara psikologis berhasil mengeskalasi keterlibatan kerja (work engagement) para pendidik (Mulyani & Kartadiharja, 2023).

Capaian empiris dari 60 responden ini sejalan dengan penegasan M. Bass & E. Riggio (2021) bahwa kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan pemimpin untuk menstimulasi daya kritis dan inovasi pengikut melalui eksplorasi ide serta metodologi baru. Melalui ruang dialog inklusif dan evaluasi asumsi konvensional, ketua yayasan sukses bertindak sebagai agen perubahan intelektual.

Kemampuan ketua yayasan dalam mengoptimalkan peran sebagai pembimbing atau mentor meraih perhatian yang sangat positif. Sumbangan yang signifikan juga diperoleh dari indikator atensi terhadap kebutuhan dan dinamika personal anggota, serta dukungan proaktif terhadap eskalasi potensi profesional anggota. Pendekatan yang humanistis ini membuat para guru merasa dihargai secara personal dan profesional, sehingga menumbuhkan rasa aman serta motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru pada kategori sangat tinggi (sangat baik) dengan nilai rata-rata 3,27 dengan interval 3,26-4,00. Pemaknaan ini sejalan dengan konsep Self-Determination Theory (M. Ryan & L. Deci, 2022) yang menggeser fokus motivasi kerja dari sekadar volume kekuatan dorongan menjadi lebih menekankan pada kualitas motivasi itu sendiri. Kualitas tersebut berakar pada pemenuhan kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial.

Dalam hal ini, Ryan dan Deci menggarisbawahi bahwa kepuasan terhadap ketiga kebutuhan psikologis pokok tersebut merupakan faktor kunci yang menentukan prima atau tidaknya motivasi serta kesejahteraan emosional seseorang. Indikator kemandirian dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa ruang bermanuver dari lembaga diinternalisasi secara positif sebagai bentuk

kepercayaan. Selanjutnya, indikator kebebasan operasional dalam memilih strategi pembelajaran serta Relevansi tugas dengan minat personal juga secara konsisten.

Data empiris ini membuktikan bahwa para guru merasa memiliki otoritas penuh untuk berinovasi dan menyelaraskan metode mengajar dengan karakteristik siswa tanpa merasa terkekang oleh intervensi birokratis yang kaku. Temuan empiris mengenai tingginya dimensi kompetensi ini sejalan dengan konseptualisasi motivasi kerja guru yang merepresentasikan akumulasi stimulus internal maupun eksternal yang menggerakkan kesiapan mereka dalam menunaikan tanggung jawab profesi secara maksimal.

Indikator kepercayaan diri profesional menunjukkan bahwa guru-guru di bawah naungan Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus baik di jenjang KB IT, TK IT, maupun SD IT memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kapasitas pedagogik yang mereka miliki. Kompetensi tidak lagi dianggap sebagai beban tuntutan administrasi atau pengawasan institusi, melainkan telah menjadi nilai profesionalisme yang menyatu dalam diri guru.

Data ini membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus tetap terjaga konsistensinya, baik dalam hal ketuntasan tugas akademis, pengelolaan dinamika kelas, maupun semangat untuk terus meningkatkan keterampilan linier mereka. Tingginya motivasi yang bersumber dari rasa kompeten ini terbukti berbanding lurus dengan peningkatan komitmen, daya kreativitas, serta persistensi guru sepanjang proses pembelajaran (Ely Ma'ruf & Widyaningrum, 2025).

Temuan empiris ini juga sejalan dengan teori Self-Determination yang dikemukakan oleh (M. Ryan & L. Deci, 2022) bahwa kepuasan terhadap kebutuhan psikologis dasar akan keterhubungan (relatedness) merupakan fondasi utama dalam membentuk motivasi intrinsik yang stabil dan berkelanjutan di lembaga pendidikan. Hal ini diperkuat oleh temuan (Wang & Shakibaei, 2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement) guru, termasuk dalam konteks adaptasi pembelajaran kontemporer seperti kelas daring.

Hubungan ini dimediasi secara kuat oleh kepuasan kerja (job satisfaction), yang pada gilirannya tidak hanya meningkatkan performa teknis guru, melainkan juga memberikan dimensi interaksi yang lebih humanis dalam keseluruhan proses pembelajaran di sekolah (Mahendra et al., 2020). Keterhubungan yang mencapai kategori sangat tinggi di lokasi penelitian membuktikan bahwa iklim kerja di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus telah menjadi norma kolektif yang dijalani dengan penuh kesadaran dan kenyamanan emosional.

Sebagaimana diperkuat oleh implikasi gaya kepemimpinan di sekolah Islam, kedisiplinan dan semangat kerja yang berakar pada internalisasi nilai serta hubungan interpersonal yang harmonis akan menciptakan lingkungan sekolah yang tertib secara berkelanjutan, di mana para guru mampu bertindak benar, berdedikasi tinggi, dan menunjukkan kinerja terbaiknya tanpa perlu adanya pengawasan ketat yang bersifat memaksa dari pimpinan yayasan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus. Dengan nilai sebesar 10,096 yang lebih besar dari 1,672 dapat membuktikan bahwa pengaruh tersebut konkret secara statistik. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru baik dalam motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Selain itu juga, koefisien determinasi sebesar 63,7% menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi nyata, meskipun bukan hanya dari satu faktor penentu saja. Hasil temuan dalam penelitian ini selaras dengan sari pemikiran yang dipaparkan oleh (An Nissa, 2025). Melalui hasil risetnya, dijelaskan bahwa ketika seorang pemimpin transformasional mampu mengaktualisasikan seluruh aspek kepemimpinan yang dikembangkan oleh (M. Bass & E. Riggio, 2021) secara utuh, maka iklim internal lembaga akan bertransformasi menjadi jauh lebih kondusif bagi lingkungan sekitar.

Keberhasilan ini dicapai melalui penerapan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), serta perhatian individual (individualized consideration). Keberhasilan implementasi teori Bass dan Riggio ini tecermin dari iklim kerja inklusif di lingkungan KBIT, TKIT, dan SDIT. Jaminan kebebasan berpendapat berhasil membangun ruang aman secara psikologis (psychological safety) dan meruntuhkan sekat birokrasi yang kaku.

Kondisi ini terjadi karena setiap kebijakan dan arahan yang disampaikan oleh pemimpin tidak lagi dipandang sebagai instruksi top-down yang kaku, melainkan sebagai visi bersama yang menumbuhkan rasa kepemilikan (sense of belonging) di kalangan pendidik. Alhasil, para guru di lingkungan KBIT, TKIT, dan SDIT merasa lebih berdaya dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka demi kemajuan institusi.

Pendekatan yang humanis sekaligus visioner dari seorang pemimpin ini menjadi motor penggerak utama dalam merangsang semangat serta dedikasi tenaga pendidik (Badrudin et al., 2020). Melalui tata kelola kepemimpinan yang ideal tersebut, para guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas instruksional maupun sosial mereka. Dampak positif dari implementasi kepemimpinan transformasional ini pada akhirnya mampu memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar guru secara optimal yang meliputi aspek otonomi (autonomy), kompetensi (competence), dan keterhubungan (relatedness).

Ketika ketiga kebutuhan psikologis dasar tersebut terpenuhi dengan baik, para guru akan memiliki komitmen profesi yang lebih kuat. Pada skala yang lebih luas, ketercapaian aspek-aspek ini berkontribusi langsung dalam mendorong peningkatan mutu dan kualitas pendidikan di lingkungan Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus. Terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar guru yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan ini tidak terlepas dari konsistensi kepala yayasan dalam menjalankan fungsi tata kelola yang adaptif.

Dampak positif dari kepemimpinan transformasional ini menciptakan sebuah siklus penguatan kualitas institusional yang berkelanjutan (sustainable institutional reinforcement) (Harsoyo, 2022). Ketika guru merasa otonomi dan kompetensinya dihargai melalui stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin, dedikasi mereka secara linier akan meningkatkan kepuasan serta capaian akademis peserta didik. Output positif ini tidak hanya memperkuat posisi Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan kompetitif di masyarakat, tetapi juga menegaskan bahwa investasi pada gaya kepemimpinan yang humanis merupakan strategi fundamental dalam memitigasi tantangan serta dinamika dunia pendidikan modern.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Kompatibilitas antara arah strategis pimpinan dan respons psikologis pendidik menciptakan ekosistem pendidikan yang adaptif. Secara substansial, keberhasilan ini didorong oleh kemampuan pimpinan dalam mengaktualisasikan pengaruh ideal dan motivasi inspiratif sebagai mentor yang peka terhadap

kebutuhan individu. Pendekatan humanis ini berhasil meruntuhkan sekat birokrasi kaku, membangun ruang aman secara psikologis, serta memenuhi kebutuhan dasar guru akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dampaknya, muncul keterlibatan kerja yang tinggi dan komitmen moral dari dalam diri guru untuk memberikan kinerja terbaik tanpa perlu pengawasan ketat yang bersifat memaksa.

Meskipun kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi nyata yang dominan, hasil riset menunjukkan masih terdapat varians pengaruh lain dari luar variabel penelitian yang belum dikaji, seperti kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, beban kerja, hingga kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, prospek aplikasi dan pengembangan penelitian ke depan perlu diarahkan pada eksplorasi variabel-variabel eksternal tersebut, baik sebagai variabel pemoderasi maupun mediasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah riset atau menggunakan pendekatan metode campuran (mixed-methods) guna menggali lebih dalam dinamika emosional serta hambatan spesifik yang dihadapi oleh tenaga pendidik di lapangan secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

An Nissa, N. Z. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining [Skripsi, Universitas Darunnajah]. https://repository.darunnajah.ac.id/111/1/Neng%20Zahra%20An%20Nissa%20-%2021221076%20-%20neng%20zahra.pdf.

Andi Ibrahim, A. H. A. M. B. M. A. A. D. (2021). Metodologi penelitian (I. Ismail, Ed.; 1st ed.). Gunadarma Ilmu.

Arikunto, S. (2021). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (15th ed.). Rineka Cipta.

Badrudin, Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kelompok kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(1), 66–75. https://doi.org/10.34152/fe.1.2.%p.

Ely Ma'ruf, L., & Widyaningrum, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap work engagement guru MI melalui motivasi kerja. Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 171–183. https://doi.org/10.30983/al-marsus.v3i2.10693.

Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3(2), 247–262. https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112.

Ho, Y.-H., Nguyen, C.-H., & Giang, T. T. (2025). Cultivating faculty well-being and engagement through transformational leadership in emerging country. International Journal of Educational Management, 39(1), 36–54. https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2024-0414.

Imassitoh. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi (Penelitian pada HMJ/HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung periode 2024–2025) [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. https://digilib.uinsgd.ac.id/115747/.

Khoerudin, L. A., Nugraha, M. S., & Nasrudin, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 9(1), 1–12. https://doi.org/10.15575/isema.v9i1.25828.

La Hitu Iphank, F., & Rraka Ardiana, I. D. K. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja guru. Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, 39–53. https://doi.org/10.29062/mahardika.v16i1.6.

Laoli, R. Y. (2023). Kepemimpinan pendidikan. Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 2(1), 139–146. https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/58.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). Transformational leadership (2nd ed.). Kathryn Houghtaling Lacey.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press. https://www.guilford.com/.

Mahendra, Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. GHAITSA: Islamic Education Journal, 1(3), 271–292. https://siducat.org/index.php/ghaitsa.

Miharja, T. S., & Wiet Aryanto, V. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMP negeri. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4(2), 406–413. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088.

Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). Hubungan work engagement dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 8(2), 233–244. https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.29731.

Narpati, B., Sudiantini, D., & Pd, S. (2022). Perilaku organisasi (Teori dan konsep) (R. Naim, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (21st ed.). Alfabeta.

Suryana, A. T., & Kirana, Z. (2022). Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan citra lembaga. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 7(2), 185–194. https://doi.org/10.15575/isema.v7i2.19328.

Suryana, Y., Khoiruddin, H., & Oktapiani, T. (2021). Gaya kepemimpinan kharismatik kyai dalam pengembangan pondok pesantren. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 6(2), 199–210. https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.6322.

Wang, W., & Shakibaei, G. (2025). Exploring the correlation between teacher work motivation and engagement in online classes: The mediating role of job satisfaction. BMC Psychology, 13(1), Article 516. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02857-z.

Wasminto, B., Kusumaningsih, W., & Violinda, Q. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 11 Kota Semarang. JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 6(3), 2309–2321. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3.

Windiawan, Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD. Journal of Education Research, 5(3), 2892–2903.