Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 02 Juni 2026

PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI GURU

Lina Sriatik[1], Taufiq Harris[2], M. Furqon Wahyudi[3]
[123]Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Gresik
Alamat e-mail : linasriatik08@guru.sd.belajar.id

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the implementation of the transformational leadership style by the principal in improving teachers' work motivation at UPT SDN Kedungmakam, Jatirogo District. As the main pillar of education, teachers require strong motivation to face the challenges of the teaching and learning process at the elementary school level. The main issue examined in this study is how the dimensions of transformational leadership are implemented and how they influence teachers' work motivation. This research employed a qualitative approach using a descriptive method. The findings reveal that through role modeling (idealized influence), inspirational motivation, support for creativity (intellectual stimulation), and individualized consideration, the principal has successfully created a conducive working environment. The implementation of these transformational leadership dimensions has contributed to increasing teachers' enthusiasm, commitment, and responsibility in carrying out their professional duties. The study concludes that transformational leadership is a key factor that significantly enhances both the intrinsic and extrinsic motivation of teachers in performing their professional responsibilities. Therefore, the effective implementation of transformational leadership by school principals plays an important role in improving teacher performance and supporting the achievement of educational goals.

Keywords: Transformational Leadership, Principal, Teacher Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Guru sebagai pilar utama pendidikan memerlukan dorongan motivasi yang kuat untuk menghadapi tantangan pembelajaran di tingkat sekolah dasar. Masalah utama yang dikaji adalah bagaimana dimensi kepemimpinan transformasional diaplikasikan dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi staf pengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui keteladanan (pengaruh ideal), pemberian motivasi yang inspiratif, dukungan terhadap kreativitas (stimulasi intelektual), dan perhatian secara individual, kepala sekolah berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci yang secara signifikan mampu meningkatkan motivasi internal dan eksternal guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Motivasi Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan menjadi elemen yang berperan penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan akan menuntut manusia ke dalam banyak peningkatan dan pengembangan kemampuan (Aan Komariah, 2022:37) dalam skripsi A. Adzim Al Aqib (2024). Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia suatu negara adalah pendidikan. Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik dari segi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidik lainnya, peserta didik dan orang tua. Dalam mencapai tujuan pendidikan kunci utama agar perencanaan dan program pengembangan pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan optimal berada di tangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Salah satu kekuatan yang berpengaruh di sebuah sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung dari kebijaksanaan dan kecakapan kepala sekolah dalam memimpin organisasi di sekolah. Kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar dalam dunia pendidikan, apalagi di Indonesia yang hingga saat ini masih mencari pola dan formula terbaik dalam mengelola pendidikan. Berbagai bentuk model kepemimpinan terus-menerus digali agar menemukan cara terbaik dan efektif dalam mencapai harapan dunia pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Dasar.

Salah satu kekuatan yang berpengaruh di sebuah sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang mampu mengatur seluruh stafnya karena kepala sekolah berperan sebagai manajer. Sebagai seorang pimpinan kepala sekolah juga harus mampu memberikan komando dan mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini penting sebab disamping sebagai penggerak juga

berperan sebagai controlling segala aktivitas guru, staf, siswa. Sementara itu dalam perkembangannya tugas dan fungsi kepala sekolah semakin bertambah sesuai dengan perkembangan zaman menjadi educator, manajer administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, mediator (Andang, 2017 : 56). Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yaitu model transformasional.

Kepemimpinan transformasional akan mampu mendidik dan melatih para guru agar dapat berkreasi dan berinovatif. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah.

Kualitas Pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Motivasi kerja guru memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan siswa. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi berprestasi guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Kaitannya dengan kinerja mengajar guru, motivasi yang tinggi dan baik memiliki peran penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar menagajar di kelas, sehingga mutu lulusan yang berkualitas tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal yang dapat mendorong guru untuk melampaui ekspektasi dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2006: 139) dalam Tetis Andriani (2019). Kebutuhan yang dimaksud merupakan suatu petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan kepemimpinan kepala sekolah itu apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi berprestasi guru akan terpenuhi. Dengan motivasi yang baik dan tinggi muncul dari diri seorang guru, maka kesadaran guru akan tugasnya dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran akan selalu terlaksana.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan di berbagai sektor. Namun, konteks pendidikan memiliki karakteristik unik, dan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja guru perlu diteliti lebih mendalam. Pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru di sekolah menjadi penting untuk pengembangan manajemen pendidikan yang lebih efektif.

Sekolah ini merupakan sekolah di daerah pedesaan dengan sumber daya yang masih perlu ditingkatkan kinerjanya. Motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya yang masih belum maksimal maka sangat dibutuhkan model kepemimpinan

yang mampu menggerakkan sumber daya terutama motivasi guru agar mampu meningkatkan kualitas Pendidikan di sekolah dasar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa pentingnya model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan motivasi guru, maka penulis merasa tertantang untuk membahas hal tersebut melalui penelitian tentang ”Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Guru.

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pengamatan terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan sekolah.

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan data. Peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga dapat memperoleh informasi secara mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPT SDN Kedungmakam, yang beralamat di Jalan Sekaran No. 1, Desa Kedungmakam, Kecamatan Jatirogo, Kabupaten Tuban. Sekolah ini berada di wilayah pedesaan dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang relatif homogen dan mayoritas orang tua siswa bekerja sebagai petani. UPT SDN Kedungmakam memiliki 8 tenaga pendidik termasuk kepala sekolah, 2 tenaga kependidikan, enam rombongan belajar, dan jumlah siswa sebanyak 114 orang. Kondisi tersebut menjadi alasan pemilihan lokasi penelitian karena sesuai dengan fokus kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi guru.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan melalui wawancara mendalam, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen sekolah, arsip, kebijakan, serta berbagai dokumen pendukung yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah. Informan penelitian di UPT SDN Kedungmakam meliputi kepala sekolah, lima orang guru, dan satu tenaga kependidikan.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu:

1. Wawancara, untuk memperoleh informasi mengenai penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru.
2. Observasi, untuk mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja guru di sekolah.
3. Dokumentasi, berupa pengumpulan dokumen seperti program sekolah, kebijakan, arsip kegiatan, dan dokumen lain yang mendukung hasil penelitian.

Ketiga teknik tersebut digunakan secara terpadu agar data yang diperoleh lebih lengkap dan akurat.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi:

1. Reduksi data, yaitu memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian.
2. Penyajian data, yaitu menyusun data dalam bentuk narasi sehingga mudah dipahami dan dianalisis.
3. Penarikan kesimpulan, yaitu menginterpretasikan hasil penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN Kedungmakam.

7. Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori. Informasi dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan

dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi data. Selain itu, hasil penelitian dianalisis dengan mengacu pada teori kepemimpinan transformasional dan teori motivasi sehingga temuan penelitian memiliki tingkat validitas yang tinggi

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di UPT SDN Kedungmakam, Kecamatan Jatirogo. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, ditemukan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan motivasi kerja guru. Penerapan kepemimpinan tersebut terlihat melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual *(individualized consideration*).

Pada aspek pengaruh ideal (idealized influence), kepala sekolah menjadi teladan bagi seluruh guru melalui sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas. Kepala sekolah menunjukkan konsistensi dalam menjalankan aturan sekolah serta aktif terlibat dalam berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik. Keteladanan tersebut memberikan pengaruh positif terhadap perilaku guru sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Sikap kepala sekolah yang terbuka dan adil juga berhasil membangun kepercayaan serta rasa hormat dari para guru, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Pada dimensi motivasi inspiratif (inspirational motivation), kepala sekolah mampu memberikan semangat dan dorongan kepada guru melalui penyampaian visi, misi, dan tujuan sekolah yang jelas. Kepala sekolah secara rutin memberikan motivasi dalam rapat, kegiatan

pembinaan, maupun komunikasi sehari-hari sehingga guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah. Selain itu, pemberian apresiasi terhadap prestasi dan kinerja guru menjadi salah satu bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Kondisi tersebut membuat guru lebih antusias dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai program sekolah.

Pada aspek stimulasi intelektual (intellectual stimulation), kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran. Guru didorong untuk memanfaatkan teknologi informasi, menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, serta mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi sekolah. Pendekatan ini mendorong munculnya budaya berpikir kritis dan inovatif sehingga guru menjadi lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Selanjutnya, pada dimensi perhatian individual (individualized consideration), kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap guru. Pembinaan dilakukan secara personal melalui komunikasi yang terbuka, pemberian arahan, pendampingan, serta dukungan dalam pengembangan karier dan kompetensi. Kepala sekolah memahami bahwa setiap guru memiliki karakteristik, potensi, dan kebutuhan yang berbeda sehingga pendekatan yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi masing-masing individu. Perhatian tersebut membuat guru merasa dihargai, memperoleh dukungan moral, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Penerapan keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut memberikan dampak yang nyata terhadap motivasi kerja guru di UPT SDN Kedungmakam. Guru menunjukkan peningkatan disiplin,

tanggung jawab, loyalitas, serta semangat dalam menjalankan tugas pembelajaran dan administrasi sekolah. Selain itu, guru menjadi lebih aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesi, mampu bekerja sama dengan rekan sejawat, dan lebih terbuka terhadap inovasi dalam pembelajaran. Motivasi yang meningkat tidak hanya berasal dari faktor eksternal berupa dukungan dan penghargaan dari kepala sekolah, tetapi juga berkembang menjadi motivasi intrinsik yang muncul dari kesadaran guru untuk terus meningkatkan kualitas diri dan memberikan layanan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, saling menghargai, dan semangat untuk mencapai tujuan bersama menjadi karakteristik lingkungan kerja di UPT SDN Kedungmakam. Budaya kerja tersebut mendukung terciptanya suasana sekolah yang nyaman, kondusif, dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, pembahasan pada Bab IV menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di UPT SDN Kedungmakam merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Keteladanan pemimpin, pemberian inspirasi, dukungan terhadap inovasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu terbukti mampu membangun motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru, yang pada akhirnya mendukung peningkatan profesionalisme guru dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, semangat kerja, kreativitas, serta keterbukaan guru terhadap inovasi dalam pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan tersebut

juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja kolaboratif yang mendukung peningkatan mutu sekolah.

Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah terus memperkuat praktik kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, motivasi, dorongan inovasi, dan perhatian terhadap kebutuhan guru. Guru diharapkan terus meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja, sedangkan sekolah perlu mempertahankan budaya kolaboratif yang telah terbentuk. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian serupa dengan cakupan lokasi, objek, atau metode yang berbeda sehingga kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihandi, R., & Connie. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 7(11), 3366-3375.

Sulkifli, dkk. (2024). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(2).

Zulfahmi, dkk. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan*.