

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong anggota dalam organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama¹. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi guru dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Kepala sekolah memegang peran penting dalam mempertahankan motivasi kerja guru terutama dalam menghadapi tantangan Pendidikan modern².

Sebagai pemimpin, kepala Sekolah menjadi pusat perhatian, di mana segala pandangan akan tertuju padanya dalam berbagai situasi dan kesempatan. Oleh sebab itu, kepala madrasah perlu menjaga kehormatan diri, bersikap dapat dipercaya, dan menunjukkan sikap, perilaku, serta tindakan yang patut dihormati. Pada dasarnya, kepala madrasah merupakan sumber motivasi bagi guru, staf, dan siswa. Maka dari itu, kepala madrasah harus mampu membangkitkan semangat dan rasa percaya diri mereka, agar seluruh warga madrasah dapat memahami visi lembaga dengan penuh semangat, serta bekerja secara profesional dan penuh

¹ Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (1994).

² Windiawan Windiawan, Sitti Hartinah, and Beni Habibi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD," *Journal of Education Research* 5, no. 3 (July 2024): 2892–903, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>.

tanggung jawab. Kepala madrasah juga orang yang selalu memiliki visi dan misi serta tujuan dalam menjalankan kepemimpinannya³.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan dibangun atas dasar timbal balik, di mana karyawan akan memberikan kontribusi terbaik mereka apabila merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan. Kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership/TFL*) merupakan gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini, karena melibatkan perhatian secara individual, motivasi yang menginspirasi, serta stimulasi intelektual yang mampu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan⁴.

Kepala sekolah diharapkan dapat membangun suasana kerja yang nyaman dan mendukung, meningkatkan motivasi guru, serta membantu mereka mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Namun, berbagai faktor seperti beban administrasi, kurikulum yang terus berubah, dan tantangan personal guru dapat menjadi penghambat motivasi kerja mereka⁵.

Menurut Steven McShane dan Mary Von Glinow, kepemimpinan adalah upaya “mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan individu agar berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin ideal tidak semata arah, tetapi juga memperkuat potensi bawahan.

³ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah & Guru Profesional* (Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018).

⁴ Naveed Saif et al., “Influence of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior and Task Performance of Individuals: The Mediating Role of Knowledge Sharing,” *Heliyon* 10, no. 11 (June 2024): e32280, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>.

⁵ Dwi Satrio Bagus Tumeko, Rasiman Rasiman, and Supandi Supandi, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif Bagi Guru Di SDN 2 Sendangmulyo,” *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan* 8, no. 3 (July 2025): 680–91, <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4739>.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, motivasi kerja guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kepemimpinan sekolah, dukungan rekan sejawat, serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, berinovasi dalam pengajaran, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar di kelas⁶.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Banjarmasin merupakan salah satu sekolah menengah yang dikenal memiliki mutu pendidikan yang tinggi dan reputasi yang baik. Sebagai sekolah unggulan, keberhasilan pendidikan di sekolah ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam menghadapi tuntutan era globalisasi dan perubahan kurikulum yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk diterapkan. Akreditasi SMA Negeri 1 Banjarmasin adalah A, yang diperoleh pada tahun 2022 dengan nomor SK 1359/BAN-SM/SK/2022. Saat ini, sekolah memiliki jumlah siswa sebanyak 1.062 orang, terdiri dari 434 siswa laki-laki dan 628 siswa perempuan, dengan total 29 rombongan belajar⁷.

Hasil temuan di lapangan kepala sekolah juga menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Ia sering datang lebih awal sebelum para guru berkumpul dan hampir selalu pulang paling akhir setelah memastikan semua kegiatan sekolah berjalan dengan baik. Sikap ini

⁶ A. Supriyadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja di Sekolah Menengah," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 6, no. 2 (2018): 123–34.

⁷ *SK Akreditasi SMA Negeri 1 Banjarmasin Tahun 2022*, No. 1359/BAN-SM/SK/2022 (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2022).

mencerminkan komitmen dan rasa tanggung jawab seorang pemimpin, sekaligus menjadi teladan yang kuat bagi seluruh warga sekolah, khususnya para guru, dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berdedikasi. Kepala sekolah di SMAN 1 Banjarmasin secara konsisten memberikan penghargaan kepada guru dan siswa sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang diraih. Setiap tahunnya, pihak sekolah secara terbuka mengumumkan guru-guru terbaik berdasarkan kinerja dan dedikasi mereka, sehingga menumbuhkan motivasi dan semangat kerja di kalangan tenaga pendidik. Tidak hanya itu, ketika seorang siswa berhasil meraih juara dalam perlombaan, nama guru pembimbingnya juga disebutkan secara khusus sebagai bentuk penghargaan atas peran mereka dalam keberhasilan siswa tersebut. Pengakuan ini memberikan dampak positif bagi guru karena merasa dihargai dan diakui kontribusinya, serta mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pendampingan kepada siswa.

Hasil observasi awal dan wawancara informal menunjukkan masih adanya berbagai permasalahan nyata di lapangan terkait implementasi kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu isu yang mencuat adalah adanya ketimpangan persepsi di antara guru terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Beberapa guru merasa bahwa kepala sekolah terlalu memberikan perhatian pada guru-guru yang berprestasi saja, sementara guru-guru lain merasa kurang diperhatikan dan tidak mendapatkan pembinaan yang memadai. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam hal motivasi dan rasa keterlibatan di antara tenaga pendidik. Selain itu, ditemukan juga bahwa masih terdapat guru yang sering datang terlambat ke sekolah, yang mengindikasikan belum optimalnya kedisiplinan dan kontrol internal di

lingkungan sekolah. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih menyeluruh, adil, dan mampu menjangkau seluruh elemen guru tanpa memandang capaian individu semata.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 52 menegaskan bahwa pembinaan karier dan peningkatan profesionalisme guru merupakan bagian penting dari tugas kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu membina dan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan agar dapat menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pembinaan individu, pemberian motivasi, serta peningkatan kualitas kerja melalui dukungan dan pengakuan terhadap kinerja guru⁸.

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahzab ayat 21, Allah Swt berfirman, sebagai berikut.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Ayat ini menegaskan bahwa Rasulullah Saw adalah suri teladan utama dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hal kepemimpinan. Nilai-nilai keteladanan yang ditunjukkan oleh Rasulullah Saw sejalan dengan prinsip kepemimpinan transformasional, yaitu menjadi panutan moral, memberi inspirasi, mendorong perubahan positif, dan memberikan perhatian terhadap individu.

⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, No. 19 Tahun 2017 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia § pasal 52 (2017).

Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Banjarmasin, ayat ini menjadi landasan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang meneladani sifat-sifat Rasulullah akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, saling menghargai, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan menjadi kekuatan utama dalam mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

Dalam menghadapi tuntutan era globalisasi dan perubahan kurikulum yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk diterapkan. Akreditasi SMA Negeri 1 Banjarmasin adalah A, yang diperoleh pada tahun 2022 dengan nomor SK 1359/BAN-SM/SK/2022. Saat ini, sekolah memiliki jumlah siswa sebanyak 1.062 orang, terdiri dari 434 siswa laki-laki dan 628 siswa perempuan, dengan total 29 rombongan belajar⁹.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami cara kerja kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMAN 1 Banjarmasin yang dapat memengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja guru. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi strategi-strategi kepemimpinan transformasional yang diterapkan, respon guru terhadap pendekatan tersebut, serta hambatan dan peluang yang dihadapi dalam implementasinya.

Kepala sekolah yang mengimplementasikan kepemimpinan transformasional akan mampu membangun hubungan yang kuat dengan guru,

⁹ SK Akreditasi SMA Negeri 1 Banjarmasin Tahun 2022.

memberikan inspirasi, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi kerja. Sebagaimana ditunjukkan oleh Salabi Dkk. Kepemimpinan yang kuat mampu menjadi kekuatan penggerak utama dalam memaksimalkan potensi organisasi Pendidikan¹⁰.

Penelitian oleh Sugianto menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberikan dukungan personal dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah¹¹. Selain itu, studi oleh Hanafi dan Faturohman menemukan bahwa terdapat hal positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja dan motivasi kerja guru¹².

Kepemimpinan transformasional di dunia pendidikan, khususnya di tingkat sekolah menengah, telah menjadi fokus perhatian, banyak peneliti karena dampaknya yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ahmad Salabi dan Muhammad Toha, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja

¹⁰ A. Salabi, A. D. Kurniawan, and Sulaiman, "Influence of Image-Building, Financial Stability and Curriculum Development on Education Management with Moderating Effect of Educational Leadership: An Islamic Perspective," *Eurasian Journal of Educational Research*, 2021, 1–8, <https://doi.org/DOI:%252010.14689/ejer.2021.94.18>.

¹¹ Endrik Sugianto, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *TSAQOFAH4*, no. 5 (July 2024): 3415–21, <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>.

¹² R. Hanafi and A. Faturohman, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Sekolah*, 2022.

yang positif dan mendukung¹³. Dalam konteks SMA Negeri 1 Banjarmasin, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memotivasi kerja guru.

Meskipun banyak studi telah dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru, pemahaman yang mendalam dalam konteks sekolah menengah atas di Indonesia, khususnya di Banjarmasin, masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada bersifat umum dan kurang mempertimbangkan faktor lokal yang unik di SMAN 1 Banjarmasin. Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi adanya kekosongan teoritis (gap populasi) terkait penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut. Berdasarkan hal ini, peneliti merasa penting untuk mengeksplorasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMAN 1 Banjarmasin, dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan komprehensif.

Judul ini dipilih karena masih belum ada yang meneliti secara khusus mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks motivasi kerja guru, khususnya di SMAN 1 Banjarmasin. Selain itu peneliti juga menganggap penelitian ini penting untuk dilakukan, karena kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan pertimbangan dan informasi yang telah diuraikan sebelumnya peneliti merasa tertarik

¹³ Ahmad Salabi and M. Toha, "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja di Kabupaten Banjar," *Tarbiyah* 2, no. 1 (2010): 141–80.

melakukan penelitian yang berjudul “**Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Banjarmasin**”.

B. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan bagian dari uraian yang disajikan untuk menjelaskan makna suatu istilah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menyajikan definisi istilah dalam penelitian ini sebagai suatu keterbatasan dalam memfokuskan perhatian pada permasalahan. Berikut adalah definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Pemimpin transformasional berusaha mengubah visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi, serta menginspirasi pengikut untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan demi kebaikan bersama. Gaya kepemimpinan ini berbeda dengan kepemimpinan transaksional, yang lebih berfokus pada pengelolaan tugas sehari-hari dan pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian¹⁴. Kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan perubahan sesaat, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Melalui pendekatan

¹⁴ Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah, Suryadi Suryadi, and Abubakar Abubakar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Dan Staf,” *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 2, no. 2 (October 2020): 206–24, <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>.

yang personal dan suportif, pemimpin transformasional membantu setiap individu dalam organisasi untuk mengembangkan potensi maksimal mereka, sehingga tercipta tim yang solid dan berkinerja tinggi.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin satuan pendidikan formal, yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pendidikan, pengelolaan administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik, serta pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan secara menyeluruh dan profesional¹⁵. Sejak tahun 2024, istilah "kepala sekolah" secara administratif telah diubah menjadi "kepala satuan pendidikan", namun fungsi dan tanggung jawabnya tetap sama¹⁶. Istilah ini mencerminkan peran strategis dalam menjamin mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional. "Keberhasilan kepala sekolah juga tercermin dari kemampuannya membangun kolaborasi yang harmonis antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, menciptakan ekosistem pendidikan yang inklusif dan partisipatif."

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang muncul dari dalam individu, baik secara sadar maupun tidak, yang mendorongnya untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Secara umum, motivasi bisa dipahami sebagai suatu

¹⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Pub. L. No. 7.

¹⁶ Indonesia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, Pub. L. No. 21.

upaya yang membuat seseorang atau sekelompok orang terdorong untuk bertindak, karena ada keinginan untuk meraih tujuan yang diharapkan atau memperoleh rasa puas dari tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, motivasi berfungsi untuk mengontrol tingkah laku agar dapat melakukan sesuatu sehingga tercapai tujuan yang diinginkan¹⁷. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja guru SMAN 1 di Banjarmasin mempengaruhi semangat kerja guru. Apabila motivasi kerja guru tersebut dijaga dan terus ditingkatkan, maka meningkat pula semangat kerja guru. Baik atau tidak (tinggi atau rendahnya) semangat kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, baik itu motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi memiliki peran penting agar setiap guru terdorong untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat demi mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Banjarmasin?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja guru melalui kepemimpinan transformasional?

D. Tujuan Penelitian

¹⁷ H. Wijaya, *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Makassar, 2024).

1. Mengetahui bagaimana implementasi dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Banjarmasin
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja guru melalui kepemimpinan transformasional

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, bagi pihak yang berkepentingan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan wawasan akademik terkait konsep dan implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah menengah atas, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di bidang manajemen pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan berbagai variabel lain dalam dunia pendidikan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau efektivitas pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian bermanfaat bagi:

- a. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat menjadi pedoman untuk mendorong peningkatan motivasi kerja guru.

- b. Guru sebagai dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dan partisipasi aktif dalam pengembangan sekolah.
- c. Dinas Pendidikan sebagai bahan evaluasi dan dasar penyusunan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di wilayahnya.
- d. Bagi peneliti selanjutnya: penelitian ini dapat menjadi landasan awal bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji lebih mendalam mengenai kepemimpinan transformasional, terutama perannya dalam memotivasi kerja karyawan di lingkungan sekolah menengah maupun pendidikan lainnya.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian sebelumnya dilakukan guna menilai tingkat kebaruan antara studi saat ini dengan penelitian terdahulu. Di samping itu, kajian terdahulu juga digunakan untuk menghindari plagiarisme serta memperjelas variabel-variabel yang berhubungan dalam penelitian. Pada bagian ini, peneliti menyajikan temuan dari beberapa studi terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, antara lain:

1. Penelitian oleh Ahmad Salabi dan Muhammad Toha

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad salabi dan Muhammad toha menemukan bahwa semangat kerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi sekolah. Penelitian ini menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan iklim sekolah merupakan faktor utama yang memengaruhi semangat kerja guru. Mereka menggunakan metode kuantitatif

dengan regresi linier. Sampel penelien tersebut adalah guru SMKN Kabupaten Banjar.¹⁸

Persamaan dengan penelitian itu terletak pada motivasi kerja guru sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif. Kedua penelitian menekankan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah mampu mengelola dan meningkatkan motivasi kerja para guru melalui gaya kepemimpinannya. Perbedaannya dengan Penelitian ini yang berfokus pada guru SMK di Kabupaten Banjar, sementara penelitian yang sedang dilakukan yaitu pada guru SMAN 1 Banjarmasin.

2. Penelitian oleh Nela Novianti dan Lies Anggi Puspita Dewi

Penelitian yang dilakukan oleh Nela Novianti dan Lies Anggi Puspita Dewi menemukan bahwa motivasi kerja guru berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menyoroti bagaimana faktor internal dan eksternal memengaruhi motivasi kerja guru, serta bagaimana kepala sekolah dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Mereka menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Sampel penelitian tersebut adalah guru SMK Al-Amanah¹⁹.

Persamaan dengan penelitian itu terletak pada motivasi kerja guru sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah fokus pada guru SMK Al-Amanah Dayeuhkolot,

¹⁸ Salabi and Toha, "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja di Kabupaten Banjar."

¹⁹ Nela Novianti and Lies Anggi Puspita Dewi, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Pada SMK AL-AMANA DAYEUEHKOLOT," *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 13, no. 2 (October 2024): 117, <https://doi.org/10.36080/jem.v13i2.2891>.

sementara penelitian yang sedang dilakukan yaitu pada guru SMAN 1 Banjarmasin. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus secara mendalam terhadap sekolah tertentu, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan lebih menyoroti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam cakupan yang lebih luas.

3. Penelitian oleh Febrianti dkk

Hasil penelitian Febrianti dkk menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki peranan signifikan dalam mendorong motivasi kerja para guru. Studi ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan, penghargaan yang diberikan, serta terciptanya suasana kerja yang mendukung, berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dan melibatkan guru-guru dari sejumlah sekolah menengah sebagai partisipan²⁰.

Kesamaan antara penelitian itu dan studi yang dilakukan oleh Febrianti dan tim terletak pada titik fokusnya, yaitu peran kepala sekolah dalam mendorong peningkatan motivasi kerja guru. Kedua penelitian sama-sama mengakui pentingnya peran kepala sekolah dalam membentuk suasana kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja secara optimal. Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan yang digunakan; penelitian Febrianti menggunakan metode kualitatif deskriptif, sementara penelitian ini mengadopsi pendekatan yang lebih terarah dalam menganalisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja

²⁰ Helsi Helsi Febrianti, Umy Nadrah Simatupang, and Nurhizrah Gistituati, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja GURU," *Jurnal Dedikasi Pendidikan* 7, no. 2 (July 2023): 637–44, <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.4014>.

guru di SMAN 1 Banjarmasin. Selain itu, jika penelitian Febrianti membahas strategi kepala sekolah secara umum, penelitian ini secara khusus menelusuri kontribusi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan semangat kerja guru.

4. Penelitian oleh Setiawan

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di sekolah. Ia menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier. Sampel penelitian tersebut adalah guru di beberapa sekolah menengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern yang menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan dalam organisasi pendidikan²¹.

Persamaan dengan penelitian itu terletak pada kajian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai

²¹ Setiawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 55–69, <https://doi.org/DOI:%2520https://doi.org/10.22437/jdm.v8i3.17141>.

faktor penting dalam dunia pendidikan. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah fokus penelitian Setiawan lebih menekankan pada kinerja guru sebagai variabel dependen, sementara penelitian yang sedang dilakukan lebih berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian Setiawan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru secara kontekstual di SMAN 1 Banjarmasin.

5. Penelitian oleh Penelitian oleh Nur'Aida Sofiah Sinaga Dkk

Penelitian oleh Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Penelitian ini menyoroti bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi, inspirasi, serta pengaruh positif dalam membangun kualitas guru. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dan sampel penelitian terdiri dari guru di sekolah menengah di wilayah yang diteliti²².

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada kajian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Perbedaannya adalah penelitian Nur'Aida Sofiah Sinaga dkk. menekankan pada mutu tenaga pendidik secara umum, sedangkan penelitian yang

²² Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 2021): 840–46, <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.

sedang dilakukan lebih fokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Banjarmasin. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan di sekolah menengah secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada tingkat sekolah menengah atas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dalam melihat dimensi psikologis tenaga pendidik, khususnya motivasi kerja guru.

6. Penelitian Oleh Deng, X., & Noichun, N

Penelitian yang dilakukan oleh Deng dan Noichun menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja dosen. Penelitian ini menyoroti bagaimana pemimpin yang memberikan inspirasi serta tantangan intelektual mampu meningkatkan semangat kerja dan pencapaian dosen di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Sampel penelitian tersebut adalah dosen Bahasa Inggris di perguruan tinggi Guangxi, China²³.

Persamaan dengan penelitian itu terletak pada kajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi tenaga pendidik. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah konteks penelitian Deng dan Noichun dilakukan pada tingkat perguruan tinggi di China, sementara penelitian yang sedang dilakukan berfokus pada guru sekolah menengah atas di SMAN 1 Banjarmasin. Selain itu, penelitian Deng dan Noichun menyoroti motivasi dan kinerja dosen secara umum,

²³ Xianchao Deng and Nuntiya Noichun, "Transformational Leadership and Teacher Motivation Influencing College English Teachers' Job Performance in Guangxi Higher Education," *Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand*, 2024.

sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada upaya meningkatkan motivasi kerja guru melalui penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah.

G. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam penulisan proposal skripsi ini lebih sistematis dan terarah, maka digunakan susunan penulisan yang terdiri atas lima bab, di mana setiap bab dibagi ke dalam beberapa subbab, sebagai berikut:

- Bab I: Pendahuluan, memuat latar belakang atau konteks penelitian, definisi istilah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat atau signifikansi penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.
- Bab II: Kajian teori dan kerangka pikir berisi uraian mengenai konsep kepemimpinan transformasional, pengertian kepala sekolah, konsep motivasi kerja guru, peran kepala sekolah, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja guru.
- Bab III: Metode Penelitian, menguraikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta uji keabsahan data.
- Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan temuan penelitian, penyajian data, serta analisis atau pembahasan hasil penelitian.

Bab V: Penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang diajukan berdasarkan temuan penelitian.