

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun suatu negara karena berperan dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia secara optimal. Dalam sistem pendidikan nasional, sekolah memiliki peran penting sebagai lembaga yang bertugas menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu, efektif, dan relevan dengan tuntutan perkembangan zaman. Keberhasilan suatu lembaga dalam menyelenggarakan proses pendidikan tidak hanya tergantung pada fasilitas atau kurikulum yang ada, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan melalui pendidikan, karena peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki timbal balik dengan pembangunan bidang pendidikan. Dan pendidikan memiliki tujuan untuk melahirkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik searah dengan kebijakan dunia pendidikan (Vanesha et al., 2024).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan, mengelola administrasi sekolah, dan membimbing tenaga pendidik. Karena kepemimpinan kepala sekolah, dapat mempengaruhi proses pendidikan di lingkungan sekolah. Salah satu model kepemimpinan yang dianggap paling efektif untuk menghadapi dinamika perubahan dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong orang lain dengan memberikan visi, teladan, serta kesempatan untuk berkembang.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Seperti dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahannya akan merasa dipercaya, dihargai, dan respek terhadap kepemimpinannya

(Aprilinda et al., 2021). Konsep ini menekankan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan tidak bersifat satu arah, melainkan timbal balik, di mana keduanya berperan aktif dalam menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mengakomodir kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Peranan pendidik dalam proses pembelajaran sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu kepada peserta didik. Pendidik juga bertugas untuk mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Sehingga motivasi kerja pendidik menjadi hal yang perlu diperhatikan agar kualitas pendidik menjadi lebih baik. Ryan dan Deci menjelaskan bahwa seseorang akan memiliki motivasi yang berkembang dengan baik jika tiga kebutuhan psikologis mendasar terpenuhi, yaitu rasa bebas dalam mengambil keputusan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta rasa terhubung dengan orang lain. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik yang diberi kesempatan untuk bekerja mandiri, merasa mampu dalam menjalankan tugas, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung memiliki motivasi dari dalam yang kuat. Hal ini membuat mereka lebih komitmen, lebih berprestasi, dan mampu memberikan kualitas pembelajaran yang lebih baik.

Vroom dalam E. Mulyasa 2005 mendefinisikan kinerja sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi. Seseorang yang memiliki kinerja rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Maka dari itu, Jika kebutuhan psikologis pendidik terpenuhi maka akan sangat mempengaruhi pada peningkatan motivasi pendidik. Pendidik yang termotivasi biasanya lebih semangat dalam mengajar, komitmen terhadap tugas, serta kemampuan dalam mengembangkan diri. Artinya, motivasi tidak hanya datang hal-hal luar, tetapi juga dari dukungan, penghargaan, dan ruang tumbuh yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik (Gani, 2003). Kinerja pendidik yang efektif bisa tumbuh jika dimungkinkan adanya pemimpin yang mampu menerapkan

prinsip – prinsip kepemimpinan transformasional, yang meliputi dalam mengubah sumber daya keduanya.

Namun, Ketidakefektifan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 51 Kota Bandung mempengaruhi tingkat motivasi kerja pendidik yang cenderung rendah, sehingga diperlukan kajian terhadap indikator-indikator permasalahan kedua variabel serta hubungan di antara keduanya. Motivasi para pendidik masih beragam. Sebagian besar pendidik telah menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Namun, tidak sedikit dari mereka yang terlihat kurang berinisiatif dan kurang aktif dalam kegiatan pengembangan diri, dan belum maksimal dalam penerapan inovasi proses pembelajaran. Selain itu, beberapa pendidik merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta kurang menerima umpan balik atau penghargaan atas kinerjanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pendidik belum terbentuk secara optimal, yang mungkin berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 3 November 2025 kepada ibu Oneng yang merupakan salah satu pendidik di SMPN 51 Kota Bandung, melalui pengamatan langsung dan komunikasi informal, menunjukkan adanya variasi motivasi kerja pendidik yang dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala sekolah. pergantian kepala sekolah di SMPN 51 Kota Bandung dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya perubahan kepemimpinan yang bisa memengaruhi suasana kerja di sekolah. Perbedaan cara memimpin dari setiap kepala sekolah kemungkinan besar memengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu perlu diteliti bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan motivasi para tenaga pendidik. Sebagai pemimpin di satuan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat, memberikan inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para pendidik.

Meskipun berbagai teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar terhadap meningkatnya semangat kerja pendidik, nyatanya di lapangan masih terdapat perbedaan yang

cukup jelas antara harapan dan kenyataan. Menurut Bass & Avalor (1994), seorang pemimpin transformasional harus mampu membangkitkan motivasi dari dalam diri melalui keteladanan, inspirasi, dorongan inovasi, dan perhatian individual. Namun, masih banyak pendidik yang masih kurang mendapatkan dukungan personal, kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Suryani (2020) mengemukakan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah masih rendah, sehingga mempengaruhi rendahnya semangat tenaga pendidik. Sebagai bagian penting dalam proses pendidikan. Maka, disimpulkan bahwa kesenjangan antara teori dan fakta ini menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum terimplementasi secara efektif dalam mendorong motivasi kerja pendidik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik. Oleh karena itu, di perlukan penelitian untuk mengkaji hubungan antara dua variabel tersebut. Berdasarkan fenomena ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Hubungannya dengan Motivasi Kerja Pendidik di SMPN 51 Kota Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 51 Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 51 Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam bidang kepemimpinan pendidikan dan motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, terutama dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta perhatian individual kepada pendidik agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja mereka.
- b. Bagi Pendidik, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya motivasi intrinsik dalam bekerja, serta mendorong pendidik untuk lebih aktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.
- c. Bagi Lembaga Sekolah, Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif antara kepala sekolah dengan pendidik.

- d. Bagi Peneliti Lain, Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian lain yang membahas hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja di bidang pendidikan, baik pada jenjang maupun konteks sekolah yang berbeda.

E. Kerangka Berfikir

1) Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*). Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dan merupakan perilaku manajerial yang paling efektif, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan antara pemimpin dengan pengikutnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Hagu et al., 2015). Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk berkarya dan berkontribusi dalam meraih suatu yang diinginkan, bukan hanya kepentingan pribadi dan bukan untuk mencapai aktualisasi diri, dan bukan juga untuk mencapai rasa aman.

Menurut teori kepemimpinan transformasional Bass & Avalorio (1985), ada empat dimensi utama :

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Pengaruh kepemimpinan yang ideal mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menunjukkan kepercayaan diri dan kekuasaan dengan bertindak sebagai panutan bagi pengikut mereka. Seorang pemimpin tidak mengandalkan kekuasaan formal atau jabatan semata untuk menggerakkan bawahannya, melainkan mengandalkan kekuatan moral dan integritas personal. Kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal yang kuat akan konsisten menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan, berani mengambil risiko

demi kemajuan bersama, serta mendahulukan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi.

2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)

Motivasi inspirasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan menginspirasi para pengikutnya. Kepala sekolah dapat memotivasi para pengikutnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. kemampuan menginspirasi ini tidak hanya bertumpu pada keindahan kata-kata, melainkan pada optimisme dan antusiasme nyata yang ditularkan oleh kepala sekolah dalam rutinitas kerja sehari-hari. Pemimpin yang inspiratif mampu menyederhanakan tujuan-tujuan pendidikan yang rumit menjadi target-target yang menantang namun realistis untuk dicapai oleh para pendidik.

3. *Individualized Consideration* (pertimbangan individual)

Pengembangan individual mengacu pada sejauh mana pemimpin memperhatikan setiap kebutuhan pengikut dan mendengarkan kekhawatiran dan kebutuhan pengikut dan dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat. Melalui dimensi ini, kepala sekolah tidak lagi sekadar menjadi atasan struktural, melainkan bertransformasi menjadi seorang mentor yang memperlakukan setiap pendidik sebagai individu unik dengan bakat, keterbatasan, dan tingkat kematangan profesi yang berbeda-beda.

4. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Stimulasi intelektual mengacu pada sejauh mana para pemimpin memotivasi pengikut mereka untuk menggunakan inovasi dan kreativitas untuk mengembangkan cara-cara baru untuk mencapai tujuan sasaran dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.

Menurut Burns dalam safaria kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan pengikutnya menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. *Northouse* (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional dapat lebih

menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan yang dihadapi pada zaman sekarang ini, di mana dizaman sekarang banyak perubahan.

Terminologi motivasi yang dikemukakan oleh Maslow menyatakan bahwa manusia di masa kini memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sendiri. Hal ini berdampak pada cara kita memberikan layanan dan penghargaan kepada manusia. Karena itu, kepemimpinan transformasional saat ini tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat meningkatkan kesadaran bahwa seorang pemimpin perlu mengambil peran dalam melakukan hal hal terbaik sesuai dengan perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang menganggap manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi sebagai aspek yang saling berkaitan.

2) Motivasi Kerja Pendidik

Motivasi kerja pendidik merupakan dorongan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat pendidik dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya di sekolah. Motivasi menjadi hal penting dalam menentukan sejauh mana pendidik berkomitmen terhadap profesinya, kreatif dalam mengajar, serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang optimal (Sdt, n.d.). Menurut Deci dan Ryan (2000) dalam *Self-Determination Theory (SDT)*, motivasi seseorang akan tumbuh secara kuat apabila tiga kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi yaitu:

1. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi merupakan kebutuhan individu untuk merasa memiliki kendali dan kebebasan dalam mengambil keputusan serta dapat mengatur tindakannya sendiri. Dalam konteks pendidik, otonomi memiliki arti bahwa pendidik memiliki kebebasan profesional dalam menentukan strategi pembelajaran, mengelola kelas, serta dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai keyakinan pedagogisnya. Yang di mana pendidik akan merasa di hargai jika diberi kepercayaan dan kebebasan dalam mengambil keputusan oleh atasan, maka motivasi intrinsik mereka akan lebih meningkat (Deci & Ryan). Menurut Gagné & Deci (2005), dukungan terhadap otonomi dari kepala sekolah dapat menumbuhkan

rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mereka.

2. Kompetensi (*competence*)

Kompetensi mengacu pada kebutuhan untuk merasa mampu, efektif, dan berhasil dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Pendidik yang merasa memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengajar maka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas dari hasil kerjanya . perasaan kompeten akan muncul ketika seseorang mendapatkan tantangan yang sesuai dengan kemampuannya serta memperoleh umpan balik positif atas apa yang dia lakukan. Dalam konteks pendidik, kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, supervise akademik yang konstruktif, serta pengakuan terhadap prestasi kerja pendidik. Dukungan tersebut dapat mendorong pendidik untuk terus belajar, berinovasi, serta mengembangkan potensi diri.

3. Keterhubungan (*Relatedness*)

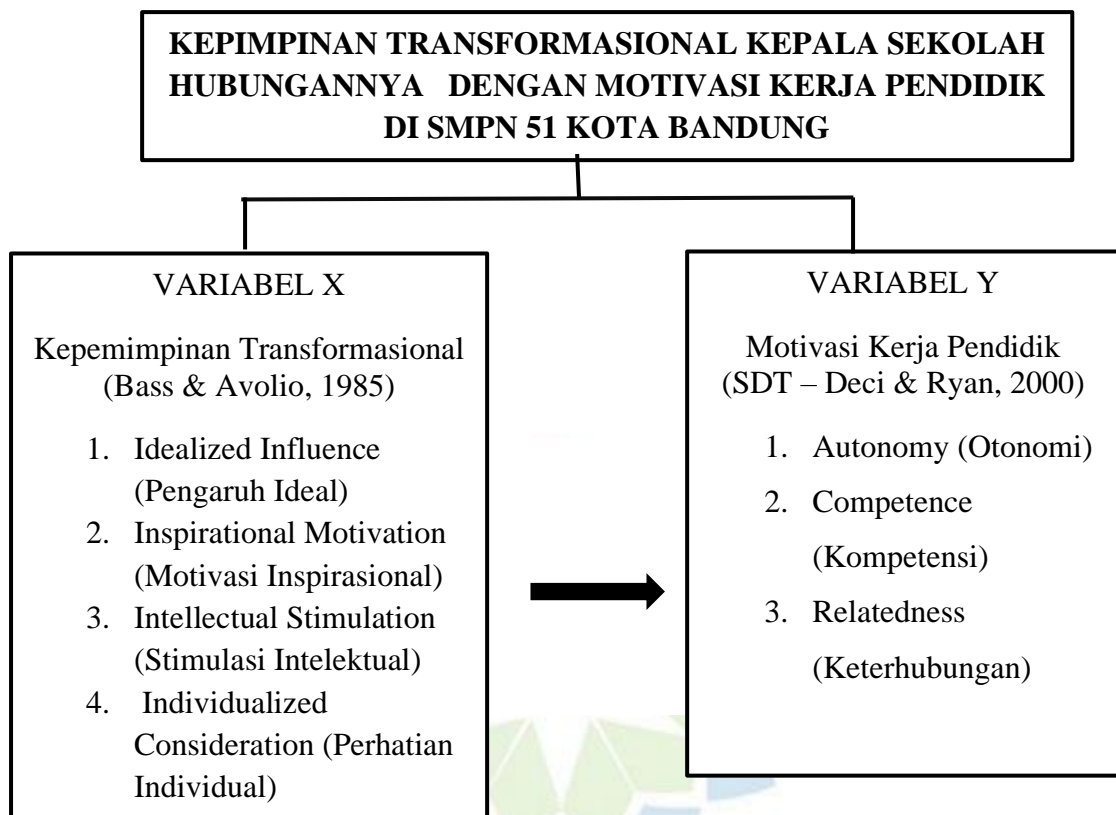
Keterhubungan merupakan kebutuhan individu agar merasa diterima, dihargai, dan terhubung secara positif dengan orang lain di lingkungannya. Dalam dunia pendidikan, hal ini tercermin dari adanya hubungan yang harmonis antara pendidik dengan kepala sekolah, rekan kerja, peserta didik, maupun masyarakat sekolah. Ketika pendidik merasa menjadi bagian penting komunitas sekolah, maka akan muncul rasa memiliki yang dapat memperkuat motivasi dan kerja mereka. Hubungan yang baik serta dukungan emosional antar sesama pendidik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Sebaliknya, jika seorang pendidik merasa terisolasi atau tidak dihargai, motivasi mereka bisa berkurang meskipun aspek lain seperti kompetensi atau otonomi sudah terpenuhi.

Dalam konteks pendidikan, teori *Self-Determination* menjelaskan bahwa pendidik akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi apabila kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, yaitu diberi kebebasan untuk berkreasi dan mengambil keputusan (*autonomy*), merasa mampu dan berkompeten dalam melaksanakan tugasnya (*competence*), serta memiliki hubungan sosial yang positif dengan kepala sekolah dan rekan sejawat (*relatedness*). Pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut akan menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari

dalam diri pendidik untuk bekerja karena pekerjaan dianggap bermakna dan memberikan kepuasan pribadi.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik dapat dilihat melalui keterkaitan antara indikator kepemimpinan dengan kebutuhan psikologis para pendidik. *Idealized influence* keteladanan yang di contohkan kepala sekolah akan menumbuhkan rasa percaya dan penghormatan dari pendidik, sehingga akan meningkatkan *relatedness*. Kemudian, *inspirational motivation* yang wujudkan oleh kepala sekolah yang memberi semangat kerja dan penyampaian visi yang jelas akan memberikan rasa komitmen dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan *competence* (Islam et al., 2024). Selanjutnya, *intellectual stimulation* yang diberikan kepala sekolah melalui dorongan untuk berpikir kritis dan inovatif akan meberikan ruang bagi pendidik sehingga dapat meningkatkan *autonomy* dan *competence*. Sementara itu, kepala sekolah yang memberikan perhatian individual seperti memberikan penghargaan, bimbingan kepada pendidik akan meningkatkan *autonomy* karena menumbuhkan rasa percaya diri.

Dengan demikian, motivasi kerja pendidik bukan semata-mata ditentukan oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau gaji, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang bersumber dari pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan yang mendukung otonomi, memberikan umpan balik positif terhadap kompetensi pendidik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, akan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik pendidik secara berkelanjutan. Motivasi inilah yang menjadi dasar bagi peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran di sekolah (Ryan & Deci, 2017). Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung
- b. H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik di SMPN 51 Kota Bandung

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
1.	Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Nurul Hikmah. Aprilia (2023)	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Tempat penelitian di SMP Islam Nurul Hikmah	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Namun, penelitian ini belum mengkaji secara khusus pembahasan motivasi berdasarkan teori Self-Determination Theory (SDT).
2.	Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Sidoarjo. Nurjannah et al. (2024)	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Ada variabel tambahan: kinerja guru	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi guru dan berdampak pada kinerja; inspirasi pemimpin sangat memotivasi guru. Akan tetapi, fokus penelitian masih lebih banyak pada kinerja, dan pembahasan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
				tentang motivasi belum terlalu dalam.
3.	Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Tegal Miharja (2023)	Terdapat persamaan pada variabel X	Menambahkan budaya kerja; Y bukan motivasi tetapi kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi guru secara signifikan. Namun, variabel motivasi bukan fokus utama tetapi lebih berfokus pada kinerja guru.
4.	Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMP Xaveriu Hendrawati (2015)	Terdapat persamaan pada variabel X	Terdapat perbedaan di variabel Y	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru dan motivasi guru ditemukan sebagai faktor perantara. Motivasi belum dibahas sebagai variabel utama.
5.	Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Lokasi di SMP Plus Al-Amin Cileunyi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	<p>terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Plus Al-Amin Cileunyi Nurhayati (2019)</p>			<p>berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 42%. Dimensi paling dominan adalah <i>Individualized Consideration</i> karena guru merasakan perhatian personal dan pembinaan dari kepala sekolah. Penelitian juga menyimpulkan bahwa motivasi guru meningkat ketika kepala sekolah memberikan arahan, penghargaan, dan kepercayaan dalam tugas.</p>
6.	<p>Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Sleman Ririn Ayu Saputri (2020)</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y</p>	<p>Ada variabel tambahan: iklim kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru, terutama pada dimensi <i>Inspirational Motivation</i> yang meningkatkan rasa percaya dan komitmen guru. Iklim kerja memperkuat motivasi</p>

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
				ketika pemimpin mampu menciptakan suasana positif dan kolaboratif.
7.	Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru SMP Negeri Kecamatan Natar Oktaviani (2021)	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Perbedaan lokasi yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Natar	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi guru sebesar 47% . Dimensi paling berpengaruh adalah <i>Inspirational Motivation</i> , karena guru merasa lebih percaya diri dan antusias dalam mengajar ketika kepala sekolah memberi visi dan motivasi. Penelitian ini menekankan bahwa motivasi guru meningkat ketika pemimpin menghargai prestasi dan memberi kesempatan berkembang.
8.	Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Lokasi penelitian di SMK Setia Budi Binjai	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK Setia Budi Binjai.Putri Wiranda Purba. (2025)			penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru melalui dimensi seperti <i>idealized influence, inspirational motivation, dan intellectual stimulation</i> . namun, penelitian ini belum mengaitkan motivasi dengan intrinsik secara khusus.
9.	Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Jerja Guru. Siemze Joen dkk (2022)	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Menambahkan variabel kinerja guru	Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru serta kinerja guru,dengan motivasi berperan sebagai variabel yang perantara.
10.	Jurnal, Dinamika Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Terdapat persamaan pada variabel X dan variabel Y	Penelitian menggunakan pendekatan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kajian Penelitian
	dalam Membangun Motivasi Kerja Guru. Arya Ahyarti (2024)		kualitatif dengan studi kasus	menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja guru, baik berasal dari dalam diri maupun dari luar, dengan cara memberi inspirasi, memberi perhatian secara individual, dan memberikan stimulasi intelektual. Namun, penelitian ini tidak mengukur hubungan antar variabel secara kuantitatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada kinerja tenaga pendidik, sedangkan pembahasan motivasi kerja belum banyak dikaji sebagai variabel utama. Selain itu, dalam beberapa penelitian, motivasi lebih sering ditempatkan sebagai variabel tambahan atau perantara. Dan dalam pembahasan motivasi kerja tenaga pendidik belum banyak yang menggunakan pendekatan teori *Self-Determination Theory* (SDT). Oleh karena itu, dalam penelitian ini motivasi dijadikan sebagai fokus utama untuk melihat bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja t pendidik berdasarkan perspektif SDT di SMPN 51 Kota Bandung.