

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan arah, keberhasilan, dan keberlanjutan suatu organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. 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. 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. 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.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting karena lembaga pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual. Kepala yayasan atau pimpinan lembaga memiliki peran sentral dalam membangun kultur organisasi yang mencerminkan nilai-nilai keislaman, sekaligus mampu mengintegrasikan antara tujuan duniawi dan ukhrawi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi dinamika kerja guru serta kualitas proses pendidikan secara keseluruhan.

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.

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. 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.

Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya berkaitan dengan aspek manajerial, tetapi juga mengandung nilai amanah dan tanggung jawab moral. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menjalankan tugasnya secara adil, jujur, serta bertanggung jawab terhadap seluruh keputusan yang diambil. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai tersebut akan menciptakan kepercayaan dan loyalitas dari para guru, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

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. 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, dalam 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. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru melalui pendekatan yang lebih humanis, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan individu. Dengan demikian, penting untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala yayasan mampu memengaruhi motivasi kerja guru dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dapat menjadi faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Sehubungan dengan pentingnya memastikan efektivitas model kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan pendidikan, penelitian ini menjadi penting untuk menguji sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kondisi kerja dan meningkatkan motivasi kerja guru. Atas dasar itu, penulis memutuskan untuk membahas judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam proses penelitian ini adalah:

1. Apakah dan Bagaimanakah kepemimpinan transformasional di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus?
2. Bagaimanakah motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus?
3. Sejauhmanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.
2. Untuk memahami motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, terutama yang berfokus pada kepemimpinan

transformatif dan motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat memberikan pengalaman berharga dalam mengaitkan konsep teoritis dengan realitas di lapangan.
- b. Bagi pengelola lembaga pendidikan dan yayasan, dapat menjadi dasar untuk mengambil kebijakan untuk merancang program pembinaan kepemimpinan, pelatihan motivasi kerja, serta sistem penghargaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga pendidik.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di lingkungan pendidikan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kinerja guru, atau budaya organisasi, agar hasilnya lebih luas dan mendalam.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala yayasan terhadap motivasi kerja guru. Secara konseptual, penelitian ini disusun berdasarkan hubungan pengaruh antara variabel-variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, membangun hubungan emosional, serta mendorong perubahan positif di dalam organisasi. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi inti, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat aspek tersebut membentuk perilaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja, loyalitas, serta motivasi para anggotanya.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, peran kepala yayasan memiliki karakteristik yang unik dan strategis. Kepala yayasan tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai figur moral dan role model bagi para guru. Oleh

sebab itu, kemampuan kepala yayasan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional sangat menentukan kualitas budaya kerja, komitmen guru, dan dinamika psikologis dalam proses pembelajaran (Miharja & Wiet Aryanto, 2023). Kepala yayasan yang mampu memberi teladan, menyampaikan visi keislaman yang kuat, serta memberikan perhatian personal kepada guru dapat menciptakan suasana kerja yang stabil, nyaman, dan penuh semangat. (Harsoyo, 2022)

Menurut Bass & Avolio (1994), pemimpin transformasional mampu menggerakkan anggota organisasi dengan memberikan makna pekerjaan, menciptakan visi jangka panjang, serta memberikan ruang pengembangan diri. Hal ini sangat relevan dalam konteks Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus yang menuntut guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi teladan akhlak, profesional, dan spiritual bagi peserta didik. Keteladanan, arahan visioner, dan perhatian personal kepala yayasan dapat meningkatkan harga diri guru dan komitmen mereka terhadap lembaga.

Secara umum, penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru, baik dari sisi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Guru akan merasa dihargai, dipahami, difasilitasi dalam berkembang, serta merasa menjadi bagian dari visi besar lembaga. Berikut 4 aspek kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass dalam (Harsoyo, 2022):

- a. *Idealized Influence*: Pemimpin menjadi teladan kuat, menunjukkan integritas tinggi, serta menumbuhkan kepercayaan mendalam pada seluruh anggota organisasi.
- b. *Inspirational Motivation*: Pemimpin memberikan arahan yang jelas, menyampaikan harapan tinggi, serta membangun suasana kerja yang penuh semangat.
- c. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin mendorong pemikiran kritis, mengajak mencari solusi baru, serta menumbuhkan kreativitas dalam menghadapi berbagai tantangan.
- d. *Individualized Consideration*: Pemimpin memperhatikan kebutuhan personal guru, memberikan bimbingan, dan mengembangkan potensi individu secara

profesional maupun emosional.

Empat indikator inti tersebut dipilih karena paling relevan dengan konteks sekolah, paling terlihat oleh guru, dan paling berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang membuat guru bersedia, bersemangat, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas profesionalnya (Windiawan dkk., 2024). Menurut Robbins & Judge (2008), motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi menuju pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, kebutuhan, dan lingkungan kerja.

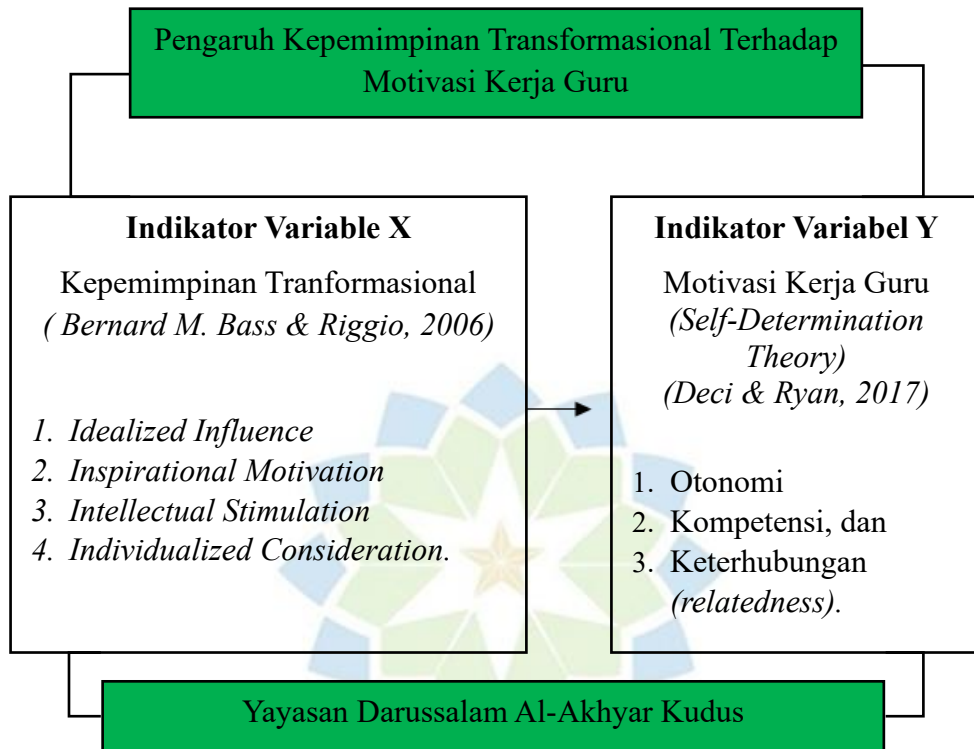
Sementara itu, (M. Ryan & L. Deci, 2017), menjelaskan motivasi melalui teori *Self-Determination*, yang menekankan pentingnya kebutuhan dasar manusia: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*). Ketika ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi oleh lingkungan kerja, maka guru akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, bekerja dengan penuh dedikasi, dan menunjukkan kinerja profesional yang konsisten.

Dalam konteks Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus, motivasi guru sangat terkait dengan bagaimana mereka dipimpin dan bagaimana lembaga memberikan ruang bagi perkembangan profesional. Guru yang merasa dihargai dan diberi perhatian personal oleh pemimpin akan cenderung memiliki tingkat motivasi kerja lebih tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, minim komunikasi, dan tidak memberikan arah akan menurunkan semangat kerja guru. Indikator motivasi kerja guru menurut teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 2000) yang paling relevan adalah:

- a. Motivasi Otonomi (*Autonomy Motivation*): Guru merasa memiliki keleluasaan dalam mengambil keputusan profesional, memilih strategi pembelajaran, dan mengelola kelas.
- b. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*): Guru merasa mampu, percaya diri, dan memiliki kapasitas pedagogik yang memadai untuk menjalankan tugasnya.
- c. Motivasi Keterhubungan (*Relatedness Motivation*): Guru merasakan hubungan

sosial yang positif, dukungan emosional, serta keterikatan kuat dengan rekan kerja dan lingkungan sekolah.

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berpikir



Keterangan :

→ = Variabel X mempengaruhi Variabel Y

Ketiga indikator ini paling berkaitan langsung dengan pengaruh kepemimpinan transformatif dalam setting sekolah Islam. Oleh karena itu, dukungan moral, komunikasi yang hangat, serta penghargaan terhadap dedikasi yang diberikan terhadap guru menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang stabil. Ketika guru merasa bahwa pekerjaannya dihargai, mendapatkan pembinaan yang jelas, serta memiliki hubungan yang harmonis dengan kepala yayasan maupun rekan sejawat, maka motivasi kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Lingkungan kerja yang demikian dapat memperkuat motivasi intrinsik guru, sehingga mereka mampu menunjukkan kinerja terbaik bagi pengembangan mutu pendidikan.

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul (Arikunto, 2013).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.
- b. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis sertakan dalam poin ini sebagai bahan acuan dan pertimbangan penulis untuk mengkaji masalah yang diteliti. Penelitian-penelitian yang relevan tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Joen dkk., 2022) mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan di SMKN 5 Gowa. Hasil penelitian, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan sebesar 30,2% terhadap kinerja guru, serta sebesar 19,5% terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
2. Penelitian (Leticia & Fauzan Azhmy, 2024) membahas kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian di SDN 62 Palembang serta adanya variabel kepemimpinan transaksional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja,

sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh.

3. Penelitian (Kartawidjaja, 2020) mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di PT. Mahameru Mekar Djaya. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Perbedaannya adalah objek penelitian yang berada di sektor perusahaan, bukan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 30,8% kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
4. Penelitian (Safutra, 2022) membahas pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian di SMK Al-Ikhwaniyah. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.
5. Penelitian (Iqbal Muhammad, 2019) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di SMPN 2 Plered Cirebon. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 atau $p < 0,05$.
6. Penelitian (Anisa Julia Irmawati, 2020) mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja guru MAN di Kabupaten Kediri. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada tambahan variabel kepemimpinan spiritual dan cakupan lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan p-value sebesar $0,015 < 0,05$.
7. Penelitian (Azhari & Sasni Akbar, 2023) mengkaji pengaruh kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan kepemimpinan transformatif sebagai variabel independen. Perbedaannya adalah fokus variabel dependen pada kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Bogor.

8. Penelitian (La Hitu Iphank & Rraka Ardiana, 2017) membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja guru. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Perbedaannya adalah adanya tambahan variabel budaya organisasi dan kompetensi, serta fokus pada dua variabel dependen yaitu motivasi dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja guru SMA Taliabu.
9. Penelitian (Saepul Aziz dkk., 2025) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja dan motivasi guru sekolah dasar. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian di sekolah dasar wilayah Segugus 1 Kecamatan Sindangkasih Ciamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, serta motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.
10. Penelitian (Wasminto dkk., 2025) meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada tambahan variabel budaya kerja serta lokasi penelitian di SMP Negeri Sub Rayon 11 Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memberikan kontribusi sebesar 45,6% terhadap variasi motivasi kerja guru.

11. Penelitian (An Nissa, 2025) Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MA Darunnajah Cipining. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai $t\text{-hitung} = 12,250 > t\text{-tabel} = 2,042$ serta tingkat signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,843. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 84,3% terhadap motivasi kerja guru, sedangkan 15,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,918 menunjukkan bahwa hubungan antara penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan tingkat motivasi kerja guru berada dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada fokus diferensiasi variabel terikat dan konteks lokasi penelitian. Meskipun banyak penelitian terdahulu telah menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap variabel umum seperti kinerja guru atau efektivitas organisasi, penelitian ini secara khusus menggunakan variabel terikat motivasi kerja guru yang dipahami melalui perspektif *Self-Determination Theory* (M. Ryan & L. Deci, 2017). Pendekatan ini memberikan pengukuran motivasi yang lebih komprehensif karena tidak hanya menilai dorongan eksternal seperti reward atau tuntutan kerja, tetapi juga kebutuhan psikologis internal seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Cara pandang ini menjadikan pengukuran motivasi kerja lebih dalam, humanis, dan relevan dengan dinamika guru dalam lembaga pendidikan Islam. Kebaruan lainnya muncul dari konteks (*research gap*) penelitian yang dilakukan di Yayasan Darussalam Al-Akhyar Kudus, yang memiliki karakteristik kepemimpinan berbasis nilai keagamaan dan kultur pendidikan Islam yang tidak banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya.