

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BUKIT SULAP KOTA LUBUKLINGGAU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Putri Ade Nia, Yulpa Rabeta, Suyadi

Universitas Bina Insan  
[putriadenia0909@gmail.com](mailto:putriadenia0909@gmail.com)

Alamat: Jl. HM Soeharto No. Kel, Lubuk Kupang, Kec. Lubuklinggau Sel.1, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan

***Abstract.** This research aims to analyze the effect of job satisfaction and work discipline on millennial generation employee commitment in Palembang City. This research uses quantitative methods. The data used in this study are primary data. The population in this study were all millennial generation employees in Palembang City. The sampling technique used was convenience sampling and obtained 105 employees. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results obtained in this study are job satisfaction variables have a positive and significant effect on the commitment of millennial generation employees in Palembang City and work discipline variables have a positive and significant effect on the commitment of millennial generation employees in Palembang City.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Commitment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan generasi milenial di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial di Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dan memperoleh sebanyak 105 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan generasi milenial di Kota Palembang dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan generasi milenial di Kota Palembang.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan

## 1. LATAR BELAKANG

Meningkatnya jumlah institusi pendidikan di Indonesia setiap tahunnya harus diiringi dengan peningkatan kualitas siswa serta tenaga pendidiknya. Namun, menurut data UNESCO & UNICEF tahun 2011, sebanyak 2,5 juta anak usia 7-15 tahun tidak mendapatkan pendidikan yang layak, artinya masih banyak anak yang putus sekolah

---

Received: xx xx; Revised: xx xx; Accepted: xx xx Online Available: xx xx Published: xxxxx

\*Corresponding author, e-mail address

pada masa transisi dari SD ke SMP. Hal ini tentu menjadi hambatan dalam Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang (RPPNJP) 2005-2025, yang memiliki visi 2025 menghasilkan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (Insan Kamil/Insan Paripurna). Salah satu program pemerintah untuk memecahkan permasalahan tersebut adalah dengan disusunnya kebijakan Sekolah Ramah Anak yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi hak anak, sehingga institusi pendidikan dapat mengembangkan minat dan bakat anak secara optimal, serta diiringi dengan toleransi, kerjasama, dan saling menghargai. Dengan demikian, institusi pendidikan tidak hanya menciptakan generasi yang cerdas secara intelektual, namun juga cerdas secara emosional dan spiritual (Rosalin, 2015).

Salah satu keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi satuan pendidikan ditentukan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu membimbing, menggunakan wewenang, dan mengarahkan anggotanya untuk menjalankan tugas demi tercapainya tujuan. Sedangkan kepemimpinan merupakan usaha seorang pemimpin dalam mengkoordinasi, memotivasi, dan memengaruhi anggotanya dalam proses mencapai tujuan. Satuan pendidikan dapat sukses jika kualitas kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, hal tersebut tentu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya (Asmani, 2012).

Kepemimpinan transformasional membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi para pengikutnya, dalam konteks ini adalah tenaga pendidik, untuk bekerja atas dasar tujuan bersama dan dalam rangka memenuhi harapan perubahan melalui visi dan kepribadiannya yang kuat. Pemimpin transformasional juga mampu mendorong para anggotanya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan tim atau organisasi (Pestalozzi dkk., 2019). Sehingga yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah seorang kepala satuan pendidikan yang mampu membawa perubahan pada diri setiap guru yang berdampak pada prestasi belajar siswa, sehingga nantinya tujuan institusi pendidikan tersebut dalam mewujudkan Sekolah Ramah Anak dapat menunjukkan manfaat yang positif. Indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: 1) *Idealized Influence*, yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. 2) *Individualized Consideration*, meliputi pemberian dukungan,

dorongan, dan pelatihan bagi pengikut. 3) *Inspirational Motivation*, meliputi penyampaian visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha anggotanya. 4) *Intellectual Stimulation*, yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran anggota terhadap masalah dan mempengaruhi anggota untuk melihat masalah dari sudut pandang yang baru (Yukl, 1998).

Berdasarkan penelitian Bunyamin dan Faujiah (2014), motivasi guru dalam mengajar sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa dalam belajar di sekolah. Salah satu karakteristik dalam proses pendidikan dikatakan berhasil yaitu apabila siswa mampu membuktikannya dengan sebuah prestasi yang baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan perhitungan uji korelasi 0,679 yang artinya terdapat hubungan antara motivasi guru terhadap prestasi belajar. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi guru mempengaruhi prestasi belajar siswa sebesar 44,1% sementara sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja anggotanya karena pemimpin mendapatkan kepercayaan untuk memberikan inspirasi bila ada kesulitan dalam menghadapi pekerjaan, pemimpin selalu berinovasi untuk meningkatkan kinerja anggotanya, pemimpin suka melakukan suatu hal yang baru untuk meningkatkan kinerja serta pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahan sehingga anggotanya memahami tentang tugas pokok pekerjaannya (Melva dan Adriani, 2023).

Peningkatan mutu sekolah merupakan salah satu pilar pokok dalam membangun pendidikan di Indonesia, karena jika suatu sekolah sudah bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif. Untuk mewujudkan program peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan, maka hal tersebut diperjelas dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah di Indonesia (pasal 1 Nomor 17 UU 20/2003 tentang Sisdiknas dan pasal 3 PP.19/2005 tentang SNP), dimana SNP berfungsi sebagai dasar dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar mutu pendidikan ini

diperlukan sebagai barometer dinamika progresifitas pendidikan (Syukuri dan Alfattah, 2024).

Dengan demikian, studi literatur ini berfokus untuk melihat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada sekolah dasar swasta dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar swasta yang ditinjau dari empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. Penelitian ini penting dilakukan karena untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan gaya kepemimpinan yang berdampak positif dari atasan atau kepala sekolah, dimana atasan atau pemimpin dapat memberikan contoh dan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Seorang pemimpin harus bisa memajemen sistem yang ada di bawahnya dengan cara mengarahkan, membina, mengatur, menunjukkan, atau mempengaruhi, dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kumpulan dari serangkaian kemampuan maupun sifat-sifat dan kepribadian yang ada dalam diri seorang pemimpin (Sagala, 2018). Kepemimpinan dalam instansi memiliki kedudukan yang strategis dalam menentukan arah instansi karena pemimpin memiliki kedudukan yang strategis sebagai pemimpin yang selalu berusaha untuk menciptakan perubahan, memberi inspirasi kepada anggota untuk mendayagunakan potensinya, sehingga dapat mengembangkan kemampuan kreativitas, inovatif, efektif, dan selalu dalam suasana yang menyenangkan. Oleh karena itu peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan. Kedudukannya yang strategis tersebut menjadikan seorang pemimpin memiliki kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kecakapan pemimpin secara efektif dapat mempengaruhi kemampuannya mengelola organisasi, mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja,

mampu mempengaruhi perilaku orang agar sungguh- sungguh bekerja mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin yang mampu menggerakkan organisasi secara efektif adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengarahkan usaha bersama guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi pada dasarnya ditopang oleh unsur kekuasaan (*power*) atau jabatan yang melekat dalam dirinya (Sagala, 2018). Konsep *power* dalam organisasi yaitu bahwa peran pemimpin mengendalikan, evaluasi prestasi, dan promosi diartikan sebagai pengaruh sumberdaya yang memungkinkan menimbulkan kepatuhan sebagai potensi mempengaruhi orang lain. Berdasarkan pernyataan tersebut maka *power* termasuk kemampuan menggunakan kekuatan di mana suatu kapasitas yang dimiliki pemimpin dan penggunaan kekuatan ini dapat diarahkan pada hal- hal yang positif maupun negatif. *Power* yang digunakan untuk hal-hal yang positif tentu saja semua kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pemimpin tersebut diarahkan untuk kepentingan publik dan memajukan organisasi, bukan hanya untuk kepentingan pribadi ataupun suatu kelompok.

Terdapat dua hal penting dari kepemimpinan itu, yaitu yang pertama adalah bahwa pemimpin itu mempunyai kekuatan atau *power* yang dapat menggerakkan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinannya. Kedua, seorang pemimpin itu pasti mempunyai pengaruh atau kekuasaan terhadap orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Kekuasaan berasal dari jabatan yang dipangku oleh pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi anggota organisasi dan orang lain yang terkait dengan organisasi agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pejabat atau pemimpin tersebut. Pemimpin yang cerdas dan memiliki karakter kepribadian yang unggul di dalam dirinya akan tampak memiliki manajemen diri, pemahaman emosi, keahlian berhubungan dengan orang lain, keterampilan teknis, kecakapan intuisi dan kecakapan belajar. Sejarah telah mempelajari banyak ragam dari kepemimpinan yang akhirnya memunculkan teori kepemimpinan.

## **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin dengan cara pemimpin memotivasi dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menemukan aktivitas yang memiliki pengaruh dan hasil (Bush, 2008). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai visioner, karena ia merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik dengan berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada, berusaha menimbulkan daya reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat, selalu tampil dan sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepemimpinan transformasional bisa dimaknai sebagai sebuah proses dalam upaya mempengaruhi anggota sehingga terwujudnya sebuah perubahan yang besar dan mendasar dalam sikap, tingkah laku, kepercayaan, dan nilai-nilai anggota menuju tujuan dan visi organisasi yang diinternalisasikan (Patoni & Maunah, 2023).

Sedangkan menurut Rivai (2013) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sebuah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Aprilinda & Budiman (2021), kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebuah perilaku kepala sekolah dalam memimpin bawahannya dalam mengubah lingkungan kerja, memberi stimulus, dan motivasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Senny (2018) ada empat unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional antara lain yaitu :

- *Idealized Influence – Charisma*, yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya.
- *Inspirational Motivation*, yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol - simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
- *Intellectual Stimulation*, yaitu meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama.
- *Individualized Consideration*, yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (Adiwantari et al., 2019) :

- **Kharisma**  
Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
- **Motivasi Inspiratif**  
Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin bukan hanya membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
- **Stimulasi Intelektual**  
Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya

mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan – pendekatan atau perspektif yang baru.

- Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan bawahannya, memperlakukan bawahannya secara individual, melatih serta menasehatinya. Pemimpin mengajak bawahan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan bawahan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Senny (2018) juga menyebutkan jika kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- Antara pemimpin dan anggota mempunyai tujuan bersama yang menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin melihat tujuan itu dan bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para anggotanya.
- Walaupun pemimpin dan anggota mempunyai tujuan bersama akan tetapi level memotivasi dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda.
- Kepemimpinan transformasional berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan pemimpin dan anggotanya kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meninggi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia.
- Kepemimpinan transformasional akhirnya mengajarkan kepada para anggota bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perusahaan. Keikutsertaan ini membuat anggota menjadi pemimpin, terlaksananya nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat.

## **Sekolah Ramah Anak**

Sekolah ramah anak (SRA) adalah sekolah yang berupaya untuk menjamin dan memenuhi semua hak yang dimiliki oleh anak, baik itu anak normal maupun anak berkebutuhan khusus dalam setiap aspek kehidupan secara terencana dan penuh dengan tanggung jawab, sehingga anak dapat tumbuh dan mengembangkan semua potensi yang dimilikinya secara maksimal (Wulandari dkk., 2022). Program SRA lebih banyak memberikan prasangka baik kepada anak, guru menyadari tentang potensi yang berbeda dari peserta didik, sehingga dalam memberikan kesempatan kepada siswanya dalam memilih kegiatan dan aktivitas bermain sesuai minatnya (Hikas, 2017).

Penerapan kebijakan melalui praktik pendidikan ramah anak akan mampu menciptakan karakter pada peserta didik, karena dalam penerapan pendidikan ramah anak harus ada pemenuhan terhadap hak-hak anak atau peserta didik tersebut yaitu hak dasar seperti proteksi atau perlindungan dan partisipasi peserta didik dalam pembelajaran (Rohmawati & Hangestiningasih, 2019). Terbentuknya kebijakan ini sebagai salah satu upaya untuk menghapus tindak kekerasan terhadap anak yang terjadi di segala lingkungan pertumbuhan anak, termasuk di lingkungan pendidikan. Sebagian besar waktu dan pertumbuhan anak dibentuk pada fase sekolah. Bukan hanya kekerasan fisik yang sering terjadi di lingkungan sekolah, tetapi juga kekerasan psikis, dan kekerasan seksual (Sulistiowati dkk., 2022).

Konsep satuan pendidikan ramah anak dikatakan telah muncul pada tahun 1990-an di Asia (Jumari & Suwandi, 2021). Ini merupakan respon terhadap kerangka konsep ramah anak berbasis hak yang dikembangkan oleh UNICEF. Kerangka kerja tersebut mendorong semua sistem dan lembaga sosial yang mempengaruhi anak-anak untuk beroperasi dalam prinsip-prinsip konvensi tentang hak-hak anak. Konsep SRA terdiri dari empat hal yaitu mengubah paradigma dari pengajar menjadi pembimbing orang tua dan sahabat anak, orang dewasa memberikan keteladanan dalam keseharian, memastikan orang dewasa di sekolah terlibat penuh dalam melindungi anak, dan memastikan orang tua dan anak terlibat aktif dalam memenuhi 6 komponen Sekolah Ramah Anak (Mawaddah & Zaida, 2021). Dari fenomena kekerasan fisik, psikis, dan

seksual tersebut, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) mengeluarkan Peraturan Menteri PPPA Nomor 8 Tahun 2014 tentang kebijakan satuan pendidikan ramah anak. Kebijakan ini dikeluarkan agar anak merasa aman dan terlindungi dari kekerasan dalam dunia pendidikan.

Sekolah Ramah Anak adalah satuan pendidikan formal, nonformal, dan informal yang mampu memberikan pemenuhan hak dan perlindungan khusus bagi anak termasuk mekanisme pengaduan untuk penanganan kasus di satuan pendidikan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2020). Sementara itu, menurut Sofyan (2019) Sekolah Ramah Anak memungkinkan anak-anak untuk mencapai pengetahuan dan keterampilan minimal yang ditentukan dalam kurikulum, membantu anak mengembangkan kemampuan berpikir dan menemukan alasan, membangun harga diri dan menghormati orang lain, mencapai sepenuhnya potensi sebagai individu, anggota komunitas dan warga negara dunia. Sekolah Ramah Anak menerapkan konsep multidimensi kualitas dan memenuhi kebutuhan total anak sebagai pembelajar (Wright *et al.*, 2009). Adapun Covell *et al.* (2016) menyatakan bahwa SRA merupakan:

1. Satuan pendidikan yang menyediakan lingkungan sosial, moral, psikologis, dan intelektual yang sehat.
2. Pendidik di dalamnya merupakan faktor pemicu terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan positif.
3. Satuan pendidikan fokus pada tingkat perkembangan peserta didik dan memberi kesempatan untuk memperbanyak dan meningkatkan kapasitasnya sebagai pelajar.
4. Kerjasama keluarga merupakan tulang punggung pembelajaran peserta didik, maka satuan pendidikan harus memiliki interaksi yang sehat dengan keluarga.
5. Sekolah Ramah Anak juga memperhatikan kesetaraan *gender*, bahwa lingkungan sehat dikembangkan untuk semua peserta didik, baik laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh pembelajaran yang lebih baik.

Konsep sekolah ramah anak yang ideal yaitu pendidikan yang berpusat pada dan proses belajar harus didukung oleh keadaan sosial, fisik dan emosional yang positif, sehat dan aman (Sujarwadi, 2022). Karakteristik satuan pendidikan merupakan penentu

penting kualitas pendidikan dan prestasi akademik (Saleng, 2021). Ada juga kesepakatan yang berkembang di antara para pendidik bahwa semua orang dapat belajar di bawah kondisi yang tepat. Oleh karena itu menurut Mulyasa (2022) penting bahwa semua satuan pendidikan harus berusaha untuk mengembangkan lingkungan yang kondusif untuk belajar.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah kajian literatur. Kajian ini membahas artikel, jurnal, dan teori yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yang berhubungan dengan mutu pendidikan. Adapun pembahasan yang difokuskan pada artikel ini yaitu empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978 (Casimir *et al.*, 2013). Empat unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation* (Senny, 2018). *Idealized influence* dapat diartikan sebagai sifat pemimpin yang karismatik, pemimpin karismatik mengatasi rintangan seperti bangkitnya bawahan untuk membangun harga diri dan kepercayaan diri pada pengikut mereka. *Individualized consideration* diartikan sebagai pertimbangan individual yang menggambarkan bahwa pemimpin menyadari tuntutan unik setiap individu dengan memberikan perhatian kepada bawahan dan memperlakukan mereka dengan hormat (Reza, 2019). *Inspirational motivation* yaitu motivasi inspirasional dimana pemimpin mampu memotivasi bawahannya agar bisa menerima tugas yang sulit dengan antusias, serta semangat mencapai tujuan dan visi untuk masa depan (Li *et al.*, 2019). Terakhir adalah *intellectual stimulation*, karena adanya stimulasi intelektual, pemimpin bergaya transformasional mendorong bawahan untuk membangun sudut pandang yang baru

terhadap kepemimpinan sehingga mendorong pemikiran ulang terhadap kebiasaan formal dan nantinya memicu ide-ide baru (Steinmann *et al.*, 2018).

### ***Idealized Influence* terhadap Mutu Pendidikan**

*Idealized influence* (pengaruh ideal) merupakan komponen inti dari kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, yang berdampak signifikan terhadap kinerja staf dan efektivitas kelembagaan. Gaya kepemimpinan ini menumbuhkan hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pengikut sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan bawahannya. Bagian berikut menguraikan aspek-aspek utama pengaruh yang diidealkan dalam lingkungan pendidikan.

#### **a. Definisi dan Karakteristik**

- Pengaruh Ideal: pengaruh ideal merujuk pada pemimpin yang bertindak sebagai panutan, mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari para pengikutnya. Mereka menunjukkan standar etika dan komitmen yang tinggi terhadap visi organisasi (Ismaya, 2019).
- Dampak Perilaku: Pemimpin yang menunjukkan pengaruh ideal menginspirasi para pengikutnya untuk meniru perilaku mereka, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja di antara staf pendidikan (Soim, 2024).

#### **b. Dampak pada Kinerja**

- Hasil Positif: Studi menunjukkan bahwa pengaruh ideal secara signifikan meningkatkan kinerja staf pendidikan, berkontribusi pada peningkatan hasil akademik dan inovasi kelembagaan (Haryanengsi & Radiana, 2024) (Prasetia, 2024).
- Bukti Statistik: Dalam satu studi, pengaruh ideal menyumbang 41,1% varians dalam efektivitas sekolah, yang menyoroti peran pentingnya dalam membina lingkungan pendidikan yang produktif (Prasetia, 2024)

#### **c. Integrasi dengan Dimensi Kepemimpinan Lainnya**

- Peran Komplementer: Pengaruh yang diidealkan bekerja berdampingan dengan motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual,

menciptakan pendekatan holistik terhadap kepemimpinan transformasional yang mendorong keberhasilan institusional (Aziz *et al.*, 2024) (Haryanengsi & Radiana, 2024).

Meskipun pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*) sangat penting, kita perlu menyadari bahwa efektivitasnya dapat bervariasi berdasarkan faktor kontekstual, seperti dinamika budaya dan institusional, yang dapat memengaruhi bagaimana kepemimpinan dipersepsikan dan dilaksanakan dalam lingkungan pendidikan yang berbeda.

### ***Individualized consideration* terhadap Mutu Pendidikan**

Kepemimpinan transformasional, khususnya melalui pertimbangan individual (*individualized consideration*), memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada perlakuan terhadap setiap individu sebagai individu yang unik, mendorong pengembangan pribadi, dan bertindak sebagai mentor. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan ini secara signifikan memengaruhi kinerja dan kepuasan organisasi dalam lembaga pendidikan.

#### **a. Karakteristik Pertimbangan Individual**

- Bimbingan dan Dukungan: Pemimpin memberikan bimbingan dan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, meningkatkan pertumbuhan pribadi dan profesional.
- Pengakuan Kontribusi: Mengakui kontribusi unik setiap anggota menumbuhkan rasa memiliki dan motivasi.
- Pengembangan Karier: Pemimpin secara aktif terlibat dalam perkembangan karier pengikutnya, yang terkait dengan peningkatan hasil kinerja.

(Muthusi *et al.*, 2024).

#### **b. Dampak pada Efektivitas Pendidikan**

- Peningkatan Kinerja: Studi menunjukkan korelasi kuat antara pertimbangan individual dan peningkatan metrik kinerja dalam lingkungan pendidikan (Muthusi et al., 2024) (Prasetia, 2024).

-Efektivitas Sekolah: Pertimbangan individual diidentifikasi sebagai faktor utama yang memengaruhi efektivitas sekolah, kedua setelah pengaruh ideal (Prasetia, 2024).

Meskipun manfaat pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional terbukti, beberapa pihak berpendapat bahwa hal itu dapat menyebabkan ketergantungan pada pemimpin untuk pertumbuhan pribadi, yang berpotensi menghambat inisiatif diri di antara para pengikut. Perspektif ini menyoroti perlunya pendekatan yang seimbang dalam gaya kepemimpinan.

### ***Inspirational Motivation* terhadap Mutu Pendidikan**

Kepemimpinan transformasional, khususnya melalui sudut pandang motivasi yang inspiratif (*inspirational motivation*), memainkan peran penting dalam meningkatkan lingkungan pendidikan. Gaya kepemimpinan ini menumbuhkan visi bersama, mendorong para pendidik dan staf untuk terlibat secara mendalam dengan tujuan lembaga. Dengan menginspirasi komitmen dan antusiasme, para pemimpin transformasional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja akademis dan efektivitas lembaga.

#### **a. Karakteristik Utama Motivasi Inspiratif**

- Komunikasi Visi: Para pemimpin transformasional mengartikulasikan visi yang menarik yang sejalan dengan nilai-nilai dan aspirasi para pengikutnya, memotivasi mereka untuk berjuang demi keunggulan (Nurdin & Ismaya, 2017).

- Pendorongan Semangat Tim: Para pemimpin menumbuhkan suasana kolaboratif, mempromosikan kerja tim dan upaya kolektif untuk mencapai tujuan lembaga (Nurdin & Ismaya, 2017).

- Harapan Tinggi: Dengan menetapkan tujuan yang ambisius, para pemimpin menginspirasi tim mereka untuk melampaui keterbatasan yang mereka rasakan, meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Soim, 2024).

## **b. Dampak pada Kinerja Pendidikan**

- Peningkatan Keterlibatan: Motivasi yang inspiratif mengarah pada tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di antara staf dan fakultas, yang berkorelasi dengan hasil akademis yang lebih baik (Aziz et al., 2024).
- Peningkatan Inovasi: Dengan merangsang kreativitas dan mendorong pendekatan baru, pemimpin transformasional membantu lembaga beradaptasi dan berkembang dalam lanskap pendidikan yang berubah (Ismaya, 2019).
- Integrasi Budaya: Menggabungkan kearifan lokal dan nilai-nilai spiritual ke dalam praktik kepemimpinan dapat lebih meningkatkan motivasi dan kinerja lembaga (Aziz et al., 2024).

Meskipun manfaat motivasi inspiratif dalam kepemimpinan transformasional terbukti, beberapa orang mungkin berpendapat bahwa hal itu dapat menyebabkan harapan yang tidak realistis di antara staf, yang berpotensi mengakibatkan kelelahan atau kekecewaan jika tujuan tidak tercapai. Menyeimbangkan motivasi dengan target yang dapat dicapai sangat penting untuk keberhasilan yang berkelanjutan dalam lingkungan pendidikan.

## ***Intellectual Stimulation* terhadap Mutu Pendidikan**

Stimulasi intelektual merupakan komponen penting dari kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, yang berdampak signifikan pada guru dan siswa. Stimulasi intelektual mendorong terciptanya lingkungan yang mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya menguntungkan siswa tetapi juga memberdayakan pendidik untuk berinovasi dan meningkatkan praktik mengajar mereka. Bagian berikut menguraikan peran stimulasi intelektual dalam lingkungan pendidikan.

## **a. Dampak pada Kreativitas Siswa**

- Stimulasi intelektual meningkatkan kreativitas siswa dengan mendorong pembelajaran aktif dan pemikiran kritis (Chukwuma & Zondo, 2024).
- Stimulasi intelektual mendorong beragam kegiatan pembelajaran, seperti proyek kelompok dan studi kasus, yang menumbuhkan pola pikir berkembang (Chukwuma & Zondo, 2024).
- Penelitian menunjukkan bahwa ketika guru menggunakan perilaku yang merangsang intelektual, siswa cenderung lebih terlibat secara mendalam dengan materi, yang mengarah pada peningkatan hasil pembelajaran (Bolkan et al., 2011).

**b. Pengembangan Guru**

- Kepala sekolah memainkan peran penting dalam merangsang guru secara intelektual, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas pengajaran mereka.
- Program pelatihan yang difokuskan pada kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kemampuan kepala sekolah untuk merangsang staf mereka secara intelektual.
- Tingkat stimulasi intelektual yang tinggi dari para pemimpin sekolah berkorelasi dengan kinerja dan kepuasan guru yang lebih baik (Ismaya, 2019).

**c. Pengaruh pada Prestasi Akademik**

- Penelitian menunjukkan korelasi yang kuat antara stimulasi intelektual kepala sekolah dan prestasi akademik siswa, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik (Musyoki et al., 2021).
- Namun, beberapa temuan menunjukkan bahwa hubungan tersebut mungkin tidak selalu positif, yang menyoroti kompleksitas dinamika pendidikan (Musyoki et al., 2021).

Meskipun stimulasi intelektual secara luas diakui manfaatnya dalam menumbuhkan kreativitas dan meningkatkan hasil pendidikan, penting untuk

mempertimbangkan tantangan dan hambatan terhadap perubahan yang dapat menghambat penerapannya di beberapa lembaga pendidikan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan studi literatur yang telah dijabarkan, kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Keempat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation* memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dan kenyamanan atmosfer pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Tenaga pendidik yang dihasilkan dari kepemimpinan transformasional memiliki kinerja dan motivasi yang baik sehingga dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang aman dan nyaman dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan transformasional juga mencakup instrumen-instrumen dari luar, tentu saja mutu sekolah berhubungan dengan faktor-faktor dari luar seperti peran serta orang tua dan fasilitas pendidikan yang mumpuni. Hasilnya, dengan menjalankan empat indikator kepemimpinan transformasional, maka pemimpin menghasilkan kebijakan-kebijakan yang bermutu sesuai dengan prinsip dasar sekolah ramah anak. Penerapan kebijakan melalui praktik pendidikan sekolah ramah anak mampu menciptakan karakter pada peserta didik, karena dalam penerapan pendidikan ramah anak terdapat pemenuhan terhadap hak-hak anak atau peserta didik. Pemimpin (kepala sekolah), tenaga pendidik, dan peserta didik yang berkualitas dapat menjamin peningkatan mutu sekolah.

## DAFTAR REFERENSI

- Asmani, Jamal. (2012). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Aziz, Abd., Rachman, P., & Zamilah, A. (2024). Inspiring Excellence: How Transformational Leadership Shapes Institutional Performance in Higher Education. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1405–1418. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9653>

- Bunyamin, H. S. dan Diah Faujiah. (2014). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran IPS di SDN Rajagaluh Kidul Kec. Rajagaluh Kab. Majalengka. *Al-Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*. Vol. 1, No. 2. <http://dx.doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v1i2.349>.
- Casimir, A., Nkechinyere, O., Canon, R., Ugwu, C., & Okpara, M. (2013). Philosophical Expositions of Leadership and Human Values in Catholic Social Teachings: Resolving Nigeria's Leadership Deficit and Underdevelopment. *Open Journal of Philosophy*, 3(3), 391–400. <https://doi.org/10.4236/ojpp.2013.33059>.
- Covell, K., Howe, R. B., & McGillivray, A. (2016). Implementing Children's Education Rights in Schools. In *Handbook of Children's Rights* (pp. 318- 333). Routledge. New York.
- Haryanengsi, U. R. (2024). Transformational Leadership and Its Impact on School Performance in the 21st Century. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 10–18. <https://doi.org/10.21009/jmp.v15i1.49151>
- Hikas, T. (2017). *Peran Guru dan Orang Tua dalam menumbuhkan Minat Membaca al-Qur'an pada peserta didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) I Kalianda Lampung Selatan UIN Raden Intan Lampung*].
- Ismaya, B. (2019). *The implementation of "transformational leadership" in developing academic quality (a case study at uii yogyakarta)*. 1(1), 13–19. <https://doi.org/10.17509/EARR.V1I1.21407>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(1594), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Mawaddah, H., & Zaida, N. A. (2021). Efektivitas Program Sekolah Ramah Anak dalam Pembentukan Karakter Positif pada Anak Kelompok B Usia 5-6 Tahun di RA Labschool IIQ Jakarta. *Hamalatul Qur'an: Jurnal Ilmu Ilmu Alqur'an*, 2(1), 1-6.
- Melva, Sonny dan Zulfina Adriani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 12, No. 03.
- Mulyasa, H. (2022). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muthusi, J. K., Okoth, Prof. U., Chepkonga, Prof. S., & Okumbe, Prof. J. (2024). Influence of Individual Consideration on Organizational Performance on private Universities in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(07). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i7-37>

- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Prasetia, I. (2024). Transformational Leadership : The Power to Achieve School Effectiveness. *International Journal of Scientific Research and Management*.  
<https://doi.org/10.18535/ijstrm/v12i04.e106>
- Reza, M. H. (2019). Components of Transformational Leadership Behavior. *Multidisciplinary Research*, 5(3), 119–124.
- Rosalin, Lenny. (2015). *Panduan Sekolah Ramah Anak*. Jakarta: Deputi Tumbuh Kembang Anak Press.
- Saleng, Z. A. (2021). *Kecerdasan Emosional Profesionalisme Guru Dan Prestasi Belajar Siswa: Buku Berbasis Riset Pendidikan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Jakarta.
- Sofyan, F. A. (2019). Implementasi HOTS pada Kurikulum 2013. *INVENTA: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 3(1), 1-9.
- Soim, S. (2024). Transforming Education: The Impact of Transformational Leadership on Staff Performance. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1345–1359. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9684>
- Sulistiwati, N. M. D., Wulansari, I. G. A. N. F., Swedarma, K. E., Purnama, A. P., & Kresnayanti, N. P. (2022). Gambaran Perilaku Bullying dan Perilaku Mencari Bantuan Remaja SMP di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(1), 47-52.
- Sujarwadi, S. (2022). *Evaluasi Program Sekolah Ramah Anak Di SMP Negeri 1 Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Universitas Islam “45” Bekasi*.
- Steinmann, B., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers’ Job Attitudes and Proactive Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9(November), 1–15.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338>
- Syukuri, M. dan M. R. Alfattah. (2024). Konsep Mutu, Mutu Sekolah, Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah. *Journal on Education*, Volume 06, No. 02.
- Pestalozi, Doni., Rudi Erwandi, dan M. Rusni Eka Putra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1).  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.752>
- Wright, C. A., Mannathoko, C., & Pasic, M. (2009). *Child friendly schools manual*. Unicef. New York.

Wulandari, T., Nirwana, I., & Nurlinda, N. (2022). Partisipasi Orang Tua Terhadap Pelaksanaan Program Sekolah Ramah Anak (SRA) Di SD Ramah Anak Kabupaten Sleman. *Harakat an-Nisa: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 7(1), 9-14.

Yukl, Gary. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (alih bahasa Yusuf Udaya)*, Edisi Bahasa Indonesia. Victory Jaya Abadi. Jakarta.