



Pengaruh Perbedaan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Gedung Meneng Tulang Bawang

Amelia Riyanti¹, Gariato², Marzuki Noor³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

Corresponding Author ✉ ameliariyanti68@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

25 June 2026

Revised

20 July 2026

Accepted

30 August 2026

Key Word

How to cite

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Perbedaan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Gedung Meneng Tulang Bawang. Terkait dengan hal ini penulis merasa ada hal yang harus digali terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting untuk tercapainya pembelajaran yang bermakna. Kepala sekolah tidak hanya menuntut guru pada beban administratif saja tanpa memperhatikan esensi dari rancangan pembelajaran yang di susun oleh guru. Selain itu kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada di sekolah menjadi sebuah kunci suksesnya proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Sampel terdiri dari guru-guru SMP yang dipilih menggunakan purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan aplikasi JASP, meliputi uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbedaan hasil penelitian ini juga terlihat dari nilai statistik yang diperoleh. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 7,517 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan kepemimpinan transaksional hanya memperoleh nilai t hitung sebesar 1,380 dengan tingkat signifikansi 0,174. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa guru lebih merasakan manfaat dari perilaku kepala sekolah yang memberikan inspirasi, pembinaan, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dibandingkan dengan pendekatan yang hanya menekankan penghargaan dan pengawasan.

Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Kinerja Guru.

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/josr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Memasuki era Society 5.0, dunia pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital yang semakin pesat. Pada era ini, integrasi antara teknologi dan sumber daya manusia menjadi faktor

penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dalam proses integrasi tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan mampu beradaptasi dengan zamannya (Budiman, 2017). Komponen sumber daya manusia tersebut meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, motivasi dan etos kerja, serta kemampuan dalam bekerja sama (teamwork). Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan serta keberhasilan pencapaian tujuan sekolah (Purwanti & others, 2024).

Kinerja guru yang tinggi menjadi kunci tercapainya tujuan pendidikan nasional, karena guru berperan langsung dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. (Gultom, 2020) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing berdasarkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang dimilikinya. Kinerja guru tercermin dari sejauh mana guru mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta menunjukkan tanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Seorang kepala sekolah tidak cukup hanya berperan sebagai pemimpin yang memberi inspirasi dan mendorong perubahan (kepemimpinan transformasional), tetapi juga harus mampu membangun kesepakatan kerja yang jelas dengan guru terkait pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja (kepemimpinan transaksional) (Fahmi, 2018). Meskipun kinerja guru menjadi kunci utama tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, namun kondisi empiris yang ditemukan di lapangan adalah guru belum sepenuhnya memiliki kinerja yang baik, khususnya pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Gedung Meneng Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan pra-survei yang dilakukan peneliti, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam peningkatan kinerja guru dalam proses perencanaan pembelajaran. Kinerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran adalah termasuk kedalam kompetensi pedagogik. (Rulianah et al., 2025) Guru dituntut memiliki beberapa kompetensi dalam menjalankan tugasnya, salah satunya kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif, meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Terkait dengan hal ini penulis merasa ada hal yang harus digali terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting untuk tercapainya pembelajaran yang bermakna. Kepala sekolah tidak hanya menuntut guru pada beban administratif saja tanpa memperhatikan esensi dari rancangan pembelajaran yang di susun oleh guru. Selain itu kemampuan

kepala sekolah dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada di sekolah menjadi sebuah kunci suksesnya proses pendidikan yang berlangsung di sekolah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan ayat-ayat yang relevan dapat terlihat bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional masing-masing dapat meningkatkan kinerja guru maupun bawahan. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan melakukan penelitian secara parsial dan ada juga penelitian yang dilakukan dengan cara menggabungkan kedua gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji lebih lanjut apakah terdapat perbedaan pengaruh antara penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru, khususnya dalam peningkatan kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Gedung Meneng Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman teori dan gambaran empiris praktik kepemimpinan transformasional dan transaksional, khususnya dalam peningkatan kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran di kelas.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Gedung Meneng Kabupaten Tulang Bawang pada tahun pelajaran 2025/2026. Dari data yang di dapat dari MKKS Rayon Gedung Meneng, keseluruhan jumlah guru di Kecamatan Gedung Meneng berjumlah 175 guru. Populasi tersebut dipilih karena seluruh guru tersebut merupakan subjek yang secara langsung merasakan dan mengalami penerapan kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam aspek transformasional maupun transaksional, serta berperan langsung dalam pelaksanaan proses perencanaan pembelajaran yang mencerminkan kinerja guru.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling (area sampling) yang dipadukan dengan proporsional sampling dengan mempertimbangkan wilayah sekolah di kecamatan gedung meneng. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling (area sampling) yang dipadukan dengan proportionate stratified random sampling. Menurut (Sugiyono, 2020) cluster sampling atau

area sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila objek atau sumber data yang akan diteliti sangat luas dan tersebar dalam wilayah tertentu, sehingga pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kelompok atau wilayah (cluster). Cluster atau kelompok MKKS di bagi menjadi 2 wilayah di Kecamatan Gedung Meneng yakni wilayah barat dan wilayah timur. Pada penelitian ini di pilih sekolah dalam wilayah barat yakni berjumlah 5 Sekolah Menengah Pertama Negeri baik negeri dan 5 sekolah Menengah Pertama swasta. Dalam penelitian ini, ada 10 sekolah dijadikan sebagai cluster berdasarkan wilayah Kecamatan Gedung Meneng. Selanjutnya, setelah sekolah sampel ditentukan, pengambilan sampel guru dilakukan menggunakan proportionate stratified random sampling, dengan mengambil 5 guru dari setiap sekolah. Sehingga jumlah keseluruhan responden adalah 50 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Menurut (Suharsimin, 2000) metode survey digunakan untuk memperoleh data dari populasi dengan menggunakan sampel yang mewakili kondisi sebenarnya di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data penelitian dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden penelitian. Analisis deskriptif dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kepemimpinan Transaksional (X_2), dan Kinerja Guru (Y) dengan bantuan aplikasi JASP.

Tabel 1.

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	50	55	80	71,30	6,83
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	50	17	60	33,90	16,49
Kinerja Guru (Y)	50	69	100	88,10	7,91

Sumber data: Diolah dari hasil penelitian menggunakan aplikasi JASP.

Berdasarkan Tabel 13, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 50 orang. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memperoleh skor minimum 55, skor maksimum 80, nilai rata-rata (mean) sebesar 71,30, dengan standar deviasi 6,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

berada pada kategori yang relatif tinggi dengan tingkat variasi jawaban yang tidak terlalu besar. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) memiliki skor minimum 17, skor maksimum 60, nilai rata-rata 33,90, dan standar deviasi 16,49. Nilai standar deviasi yang cukup besar menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan gaya kepemimpinan transaksional lebih beragam dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transformasional.

Sementara itu, variabel Kinerja Guru (Y) memiliki skor minimum 69, skor maksimum 100, nilai rata-rata 88,10, serta standar deviasi 7,91. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan variasi jawaban responden yang relatif rendah. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital kepala sekolah (X_1) dan literasi teknologi guru (X_2) terhadap efektivitas administrasi sekolah (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi JASP dengan taraf signifikansi 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	25,092	3,000	0,004	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,853	7,517	0,000	Berpengaruh signifikan
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	0,065	1,380	0,174	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber data: Diolah dari hasil penelitian menggunakan aplikasi JASP.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,517 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (7,517) $> t$ tabel (2,012) dan Sig. (0,000) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,380 dengan nilai signifikansi 0,174. Karena t hitung (1,380) $< t$ tabel (2,012) dan Sig. (0,174) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP di Gedung Meneng. Meskipun koefisien regresinya bernilai positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik pada taraf signifikansi 5%.

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi JASP dengan taraf signifikansi 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regresi	1552,474	2	776,237	28,730	0,000
Residual	1269,026	47	27,001		
Total	2821,500	49			

Sumber data: Diolah dari hasil penelitian menggunakan aplikasi JASP.

Berdasarkan Tabel 18 diperoleh nilai F hitung sebesar 28,730 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung (28,730) $>$ F tabel (3,20) dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMP di kecamatan Gedung Meneng. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi JASP.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,742	0,550	0,531	5,196

Sumber data: Diolah dari hasil penelitian menggunakan aplikasi JASP.

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,550 atau 55,0%. Hal ini menunjukkan bahwa 55,0% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama.

Sementara itu, 45,0% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengalaman mengajar, disiplin kerja, maupun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,531 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, model masih mampu menjelaskan sekitar 53,1% variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,517 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, keteladanan, pembinaan profesional, komunikasi yang efektif, serta pemberdayaan guru agar kinerja guru semakin optimal dan mutu pendidikan di sekolah menengah tingkat pertama di Kecamatan Gedung Meneng terus meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,380 dengan nilai signifikansi 0,174, yaitu lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional oleh kepala sekolah belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Gedung Meneng.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional di sekolah menengah pertama di Kecamatan Gedung Meneng belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu penyebabnya adalah karakteristik pekerjaan guru yang tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan atau pemberian penghargaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, komitmen profesional, kompetensi pedagogik, budaya sekolah, dukungan organisasi, dan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Gedung Meneng. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Perbedaan hasil penelitian ini juga terlihat dari nilai statistik yang diperoleh. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 7,517 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan kepemimpinan transaksional hanya memperoleh nilai t hitung sebesar 1,380 dengan tingkat signifikansi 0,174. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa guru lebih merasakan manfaat dari perilaku kepala sekolah yang memberikan inspirasi, pembinaan, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dibandingkan dengan pendekatan yang hanya menekankan penghargaan dan pengawasan.

Hasil penelitian ini dapat dipahami melalui peran kepala sekolah dalam membangun kondisi organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berkaitan dengan penyampaian

visi, tetapi juga dengan kemampuan menghubungkan tujuan sekolah dengan kebutuhan pengembangan guru. (Leithwood & Sun, 2012) melalui meta-analisis menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan berbagai kondisi sekolah yang mendukung perbaikan pendidikan. Dengan demikian, hubungan positif yang ditemukan pada SMP di Kecamatan Gedung Meneng sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan dapat mendukung kinerja melalui penguatan lingkungan kerja. Namun, mekanisme tersebut merupakan penjelasan teoretis yang belum diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Dalam pelaksanaannya, dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pendampingan yang disesuaikan dengan kesulitan mengajar masing-masing guru. Kepala sekolah dapat memfasilitasi diskusi mengenai pengelolaan kelas, penyusunan asesmen, dan pemilihan metode pembelajaran. Pemberian ruang untuk menyampaikan kendala juga dapat menjadi sarana mengenali kebutuhan pengembangan profesional. Pada konteks penelitian ini, praktik tersebut layak dikembangkan sebagai tindak lanjut atas hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Meskipun demikian, hasil regresi belum menjelaskan dimensi kepemimpinan transformasional mana yang paling berkontribusi. Oleh karena itu, perhatian individual, keteladanan, pemberian inspirasi, dan stimulasi intelektual masih perlu ditelaah melalui analisis indikator atau penelitian lanjutan.

Pengembangan kepemimpinan juga perlu diarahkan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan pembelajaran. (Robinson et al., 2008) menemukan bahwa keterlibatan pemimpin dalam pembelajaran dan pengembangan guru memiliki hubungan kuat dengan hasil belajar peserta didik. Walaupun variabel hasil penelitian tersebut berbeda dari kinerja guru, temuannya memberikan dasar bagi pengembangan program sekolah. Kepala sekolah tidak cukup hanya mendorong guru mengikuti pelatihan, tetapi dapat turut membahas penerapannya dalam pembelajaran. Forum berbagi praktik, observasi kelas yang disertai umpan balik, serta evaluasi tindak lanjut pelatihan merupakan bentuk penerapan yang dapat dipertimbangkan di SMP Kecamatan Gedung Meneng.

Sementara itu, hasil tidak signifikan pada kepemimpinan transaksional perlu ditafsirkan secara terbatas. Nilai signifikansi sebesar 0,174 menunjukkan bahwa bukti statistik belum cukup untuk menyatakan adanya hubungan parsial setelah kepemimpinan transformasional diperhitungkan dalam model. Hasil tersebut tidak membuktikan bahwa penghargaan, pengawasan, dan kejelasan target sama sekali tidak bermanfaat. Kemungkinan penjelasannya mencakup variasi penerapan yang terbatas, ketepatan instrumen, atau adanya

karakteristik kedua gaya kepemimpinan yang saling berkaitan. Akan tetapi, seluruh kemungkinan tersebut membutuhkan pemeriksaan tambahan. Dengan demikian, motivasi intrinsik atau budaya sekolah tidak dapat langsung dinyatakan sebagai penyebab hasil tidak signifikan karena variabel tersebut belum dilaporkan pengujiannya.

Perbandingan kedua gaya kepemimpinan juga memerlukan kehati-hatian. Perbedaan nilai t dan signifikansi tidak secara otomatis membuktikan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel berbeda secara signifikan. Pernyataan mengenai dominasi perlu didukung oleh koefisien regresi terstandarisasi, ukuran kontribusi, dan, apabila diperlukan, pengujian perbedaan koefisien. Berdasarkan hasil yang tersedia, kesimpulan yang lebih tepat ialah bahwa kepemimpinan transformasional memperoleh dukungan statistik sebagai prediktor kinerja guru, sedangkan kepemimpinan transaksional belum memperoleh dukungan serupa. Implikasi praktisnya adalah memprioritaskan pembinaan profesional dan komunikasi yang mendukung guru, sambil mengevaluasi pelaksanaan penghargaan dan pengawasan secara berkala. Evaluasi dapat menggunakan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian, dan tindak lanjut hasil belajar. Pendekatan ini memungkinkan rekomendasi penelitian diterjemahkan menjadi program yang terukur tanpa menganggap bahwa hubungan statistik telah membuktikan sebab-akibat.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru. Temuan ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu lebih mengembangkan perilaku kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi yang jelas, menjadi teladan, memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru, mendorong inovasi pembelajaran, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru. Sementara itu, unsur-unsur kepemimpinan transaksional tetap perlu dipertahankan sebagai pendukung dalam menjaga disiplin, akuntabilitas, dan efektivitas pengelolaan sekolah. Dengan memadukan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara proporsional, peningkatan kinerja guru diharapkan dapat berlangsung secara lebih optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan sistem penghargaan, pengawasan, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas

guru. Penerapan kepemimpinan transaksional dinilai cukup baik dalam menjaga disiplin dan kepatuhan terhadap aturan sekolah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Gedung Meneng telah melaksanakan tugas profesionalnya dalam aspek perencanaan pembelajaran. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam pengembangan inovasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi pendidikan, serta peningkatan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,174 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemberian penghargaan, pengawasan, dan tindakan korektif belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru sekolah menengah pertama di kecamatan gedung meneng. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai Fhitung sebesar 28,73, sehingga kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Model regresi yang dibangun mampu menjelaskan sebesar 53,1% variasi kinerja guru, sedangkan 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru sekolah menengah pertama di kecamatan Gedung Meneng. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu lebih mengedepankan praktik kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membangun komitmen, memberdayakan guru, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.

PENGAKUAN

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh rekan guru di Kecamatan Gedung Meneng, Kabupaten Tulang Bawang, yang telah memberikan dukungan, masukan, serta berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada SMP Negeri 1 Gedung Meneng, SMP Negeri 2 Gedung Meneng, SMP Negeri 3 Gedung Meneng, SMP Negeri Satap 3 Gedung Meneng, SMP Negeri Satap 4 Gedung Meneng, SMP IT Hidayatullah, SMP Dwipa Karya Mandiri, SMP Yapindo, SMP Abadi Perkasa, dan SMP Dwi Karya atas kerja sama, partisipasi, dan dukungan yang telah diberikan sehingga

penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan mutu pendidikan, khususnya di Kecamatan Gedung Meneng, Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, H. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2095>
- Fahmi. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29-43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Purwanti, E., & others. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia*, 4(2), 123-130.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Rulianah, N., Nurkolis, N., & Sumarno, S. (2025). Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri 1 Sukorejo Kabupaten Kendal. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suharsimin, A. (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Pt Rineka Cipta.