

# PERAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KARAWANG

Muhamad Rafli Iswandi<sup>1)</sup>, Sayan Suryana<sup>2)</sup>, Saprialman<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail Correspondent:

[muhamadrafli1603@gmail.com](mailto:muhamadrafli1603@gmail.com), [sayan.suryana@fai.unsika.ac.id](mailto:sayan.suryana@fai.unsika.ac.id), [saprialman@fai.unsika.ac.id](mailto:saprialman@fai.unsika.ac.id)

---

## Info Artikel

## Abstract

### Keywords:

Transactional  
Leadership; Principal;  
Teacher Performance;  
SMA Negeri 1 Karawang

This study aims to describe the role of the principal's transactional leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Karawang. A qualitative case study approach was employed, with data gathered through in-depth interviews, participatory observation, and document review involving the principal, teachers, and support staff. Findings indicate that the principal implements transactional leadership by setting clear performance targets, administering performance-based rewards, and conducting regular, structured supervision. This approach has led to enhanced teacher discipline, accountability, and productivity in their professional duties. The explicit exchange structure between performance and rewards has motivated teachers to optimize their efforts and meet organizational expectations. These results suggest that transactional leadership effectively creates a competitive work climate and drives short-term improvements in teacher performance. It is recommended that intrinsic motivation be further cultivated through the integration of transformational leadership elements to sustain long-term innovation and development in teacher performance.

### Abstrak.

### Kata kunci:

Kepemimpinan  
Transaksional, Kepala  
Sekolah, Kinerja Guru,  
SMA Negeri 1 Karawang

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan transaksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transaksional melalui penetapan target kerja, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tugas guru. Penerapan strategi ini berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kejelasan struktur imbal balik antara kinerja dan penghargaan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan memenuhi ekspektasi organisasi sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mampu menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan mendorong peningkatan kinerja dalam jangka pendek. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan aspek motivasi intrinsik melalui integrasi pendekatan transformasional agar kinerja guru dapat berkembang secara berkelanjutan dan inovatif di masa depan.

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan modern, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan proses pembelajaran. Pendidikan dipandang sebagai fondasi dalam mencetak generasi masa depan yang kompeten dan berdaya saing. Berbagai faktor internal dan eksternal turut memengaruhi mutu pendidikan, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung profesionalisme guru. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat berdampak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan tidak hanya terbatas pada kemampuan administratif, tetapi juga mencakup keterampilan memotivasi dan mengarahkan seluruh komponen sekolah. Berbagai gaya kepemimpinan dapat diterapkan, mulai dari gaya otoriter, demokratis, hingga transaksional. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap dinamika sekolah. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh pada produktivitas dan efektivitas kerja guru. Guru sebagai ujung tombak pembelajaran perlu mendapatkan dukungan optimal dari pimpinan mereka.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang banyak dibahas dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahannya. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transaksional menggunakan pendekatan berbasis penghargaan dan hukuman untuk mengarahkan perilaku guru. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif melalui upaya konkret dan terukur dari seluruh anggota sekolah (Sunaryo, 2021).

Kepemimpinan transaksional menuntut kepala sekolah untuk memberikan instruksi yang jelas serta menetapkan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh guru. Ketegasan dalam memberikan umpan balik, penghargaan terhadap pencapaian, serta koreksi terhadap kesalahan menjadi ciri khas gaya ini. Guru diharapkan memahami dengan jelas apa yang menjadi ekspektasi kepala sekolah, sehingga kinerja mereka menjadi lebih terarah. Hubungan berbasis transaksi ini mampu menciptakan keteraturan dan kedisiplinan di lingkungan sekolah.

Seiring perkembangan zaman, tuntutan terhadap kualitas pendidikan terus meningkat, termasuk di tingkat sekolah menengah atas. SMA Negeri 1 Karawang sebagai salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Karawang dituntut untuk selalu meningkatkan mutu layanan pendidikannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penguatan peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru. Kepala sekolah perlu mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah.

Kinerja guru menjadi faktor sentral dalam menentukan keberhasilan program pendidikan di sekolah. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam pembelajaran. Kinerja yang optimal dari guru akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sekolah. Kepala sekolah sebagai leader memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung dan mengembangkan potensi guru.

Dalam konteks kepemimpinan transaksional, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi eksternal yang konkret. Pemberian reward bagi guru berprestasi, penegakan disiplin terhadap pelanggaran, serta evaluasi berkala atas capaian kerja menjadi instrumen utama. Kepala sekolah yang mampu menerapkan prinsip-prinsip ini secara konsisten akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Transaksi antara kepala sekolah dan guru menjadi pondasi pengelolaan kinerja yang efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofiyah (2022). menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bawahan dalam berbagai organisasi, termasuk pendidikan. Pemimpin yang menetapkan harapan yang jelas, memberikan penghargaan, dan mengambil tindakan korektif sesuai kinerja dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menguatkan pentingnya penerapan kepemimpinan transaksional di lingkungan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, Muhtarom (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, kepatuhan terhadap kurikulum, jadwal pembelajaran, dan standar akademik merupakan aspek yang tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, pendekatan transaksional sangat relevan untuk diterapkan di sekolah-sekolah yang mengutamakan keteraturan dan pencapaian target akademik secara sistematis.

Implementasi kepemimpinan transaksional oleh kepala sekolah juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang kompetitif di antara para guru. Dengan adanya sistem penghargaan berbasis kinerja, guru terdorong untuk berlomba-lomba meningkatkan kualitas mengajar mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Wawan (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui mekanisme penghargaan dan insentif. Motivasi yang tinggi dari guru akan membawa dampak positif terhadap prestasi siswa.

Dalam praktiknya, penerapan kepemimpinan transaksional di sekolah harus disesuaikan dengan karakteristik guru dan kultur organisasi yang ada. Tidak semua guru merespons pendekatan transaksional dengan cara yang sama. Kepala sekolah perlu melakukan adaptasi dan modifikasi strategi sesuai dengan kebutuhan individu guru. Kepekaan terhadap perbedaan individu menjadi kunci sukses dalam mengelola hubungan kerja berbasis transaksi. Pemimpin yang mampu membaca situasi akan lebih efektif dalam mengoptimalkan potensi guru.

Menurut Milan (2020), keberhasilan kepemimpinan transaksional sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas. Kepala sekolah yang konsisten dalam tindakan, adil dalam penilaian, dan transparan dalam komunikasi akan mendapatkan kepercayaan dari guru. Kepercayaan ini menjadi modal sosial penting dalam mendukung implementasi kebijakan dan program-program peningkatan kinerja. Tanpa kepercayaan, hubungan transaksional bisa berubah menjadi hubungan yang kaku dan mekanis.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transaksional menjadi sangat penting. Kepala sekolah harus mampu menetapkan sasaran kerja yang spesifik, mengomunikasikan ekspektasi secara efektif, dan memonitor pencapaian secara berkala. Dengan adanya sistem pengawasan yang terstruktur, guru akan terdorong untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengawasan ini juga memungkinkan kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif.

Penggunaan reward sebagai bagian dari kepemimpinan transaksional harus dilakukan dengan adil dan transparan. Guru yang menunjukkan kinerja unggul perlu mendapatkan apresiasi yang layak, baik dalam bentuk penghargaan simbolik maupun insentif material. Sebaliknya, guru yang kurang memenuhi standar harus mendapatkan bimbingan dan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen berbasis hasil yang menekankan akuntabilitas dan pencapaian target kerja.

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional juga menghadapi tantangan tersendiri dalam implementasinya. Jika tidak dikelola dengan baik, hubungan berbasis transaksi dapat menimbulkan kesan mekanistik dalam interaksi kerja. Guru mungkin merasa bahwa hubungan mereka dengan

kepala sekolah hanya bersifat fungsional semata, tanpa adanya ikatan emosional. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengimbangi pendekatan transaksional dengan sentuhan-sentuhan interpersonal yang membangun suasana kerja yang humanis.

Penelitian oleh Kohlberg (1981) menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan transaksional meningkat ketika dikombinasikan dengan elemen kepemimpinan transformasional. Artinya, selain memberikan penghargaan dan hukuman, kepala sekolah juga perlu menginspirasi, memberi perhatian individual, dan mendorong perkembangan pribadi guru. Dengan kombinasi ini, hubungan kerja menjadi lebih bermakna dan kinerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan.

Dalam realitas di SMA Negeri 1 Karawang, kepala sekolah perlu mempertimbangkan berbagai dinamika yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dukungan kolega, serta beban administrasi juga harus diperhatikan. Pendekatan kepemimpinan yang terlalu kaku atau terlalu transaksional tanpa mempertimbangkan faktor-faktor ini dapat menimbulkan resistensi dari guru. Oleh sebab itu, fleksibilitas dan kepekaan sosial menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh kepala sekolah.

Selain aspek internal, perubahan kebijakan pendidikan di tingkat nasional juga memengaruhi ekspektasi terhadap kinerja guru. Implementasi Kurikulum Merdeka, misalnya, menuntut guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin transaksional perlu memastikan bahwa guru mendapatkan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai untuk memenuhi tuntutan ini. Kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan menjadi kebutuhan mendesak dalam konteks pendidikan saat ini.

Berdasarkan teori Burns (1978), kepemimpinan transaksional lebih cocok diterapkan dalam situasi yang membutuhkan keteraturan dan stabilitas. Oleh karena itu, dalam situasi transisi atau perubahan besar, gaya kepemimpinan ini harus dilengkapi dengan pendekatan yang lebih fleksibel. Kepala sekolah perlu memahami kapan harus menggunakan pendekatan transaksional secara tegas dan kapan harus beralih pada pendekatan yang lebih transformasional. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dapat tetap terjaga.

Di tengah dinamika globalisasi dan digitalisasi pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk lebih adaptif dan inovatif. Kepemimpinan transaksional tetap relevan, namun harus dikontekstualisasikan dengan perkembangan zaman. Pemberian reward, misalnya, tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga bisa berbentuk kesempatan untuk mengikuti pelatihan profesional atau program pengembangan diri. Inovasi dalam pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi guru secara signifikan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran kepemimpinan transaksional kepala sekolah memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Fokus utama penelitian adalah pada bagaimana kepala sekolah menetapkan ekspektasi, memonitor kinerja, serta memberikan penghargaan dan hukuman kepada guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta praktik manajerial di lingkungan sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan transaksional

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali data secara alami dari perspektif para informan melalui interaksi langsung di lingkungan sekolah.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) yaitu di SMA Negeri 1 Karawang, yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.22, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini memiliki jumlah siswa sebanyak 1073 orang, dengan 30 rombongan belajar, serta telah terakreditasi A dan menerapkan Kurikulum Merdeka. Jumlah guru di sekolah ini adalah 41 orang, sedangkan jumlah tenaga kependidikan (*tendik*) sebanyak 14 orang.

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, beberapa guru, serta tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung kinerja guru. Informan utama adalah kepala sekolah Bapak Asep Ma'mun, guru-guru mata pelajaran, serta staf pendukung lain yang relevan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan peran dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja guru.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur dengan pedoman wawancara yang fleksibel. Informan dalam wawancara ini meliputi kepala sekolah Bapak Asep Ma'mun, beberapa guru mata pelajaran, serta perwakilan tenaga kependidikan.

2. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas kepemimpinan di sekolah, seperti proses pengarahan, pemberian penghargaan, pemberian tugas, serta tindak lanjut terhadap pencapaian kinerja guru. Observasi dilakukan dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti rapat guru, pelaksanaan pembelajaran, dan supervisi kelas, dengan mencatat berbagai fenomena yang muncul secara alami.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi. Dokumen yang dikumpulkan meliputi struktur organisasi sekolah, program kerja kepala sekolah, laporan evaluasi kinerja guru, notulen rapat dewan guru, catatan supervisi akademik, serta dokumen penghargaan guru berprestasi. Dokumentasi visual seperti foto kegiatan supervisi dan pembinaan guru juga dihimpun untuk memperkaya data.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian hingga data mencapai titik jenuh.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensi informasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transaksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, dan siswa. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan pendekatan transaksional dalam mengelola kinerja guru. Hal ini tercermin dari pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dan adanya sanksi pembinaan bagi guru yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah Bapak Asep Ma'mun, strategi utama yang digunakan adalah menetapkan target kerja yang jelas serta memberikan penghargaan secara periodik. Guru-guru yang berhasil memenuhi atau melebihi target diberi penghargaan dalam bentuk piagam, apresiasi lisan dalam rapat, maupun kesempatan mengikuti pelatihan tertentu. Sebaliknya, guru yang kinerjanya kurang optimal dibina melalui pertemuan khusus dan pendampingan langsung oleh kepala sekolah.

Hasil observasi terhadap pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif melakukan monitoring terhadap pembelajaran di kelas. Setiap guru mendapatkan jadwal supervisi minimal dua kali dalam satu semester. Selain mengevaluasi kualitas pembelajaran, supervisi juga berfungsi untuk memberikan masukan dalam meningkatkan efektivitas metode pengajaran. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik secara langsung kepada guru setelah supervisi selesai dilakukan.

Data dokumentasi yang diperoleh dari notulen rapat dan laporan kegiatan sekolah memperlihatkan bahwa program pembinaan guru dilakukan secara konsisten. Kepala sekolah menetapkan indikator kinerja berbasis administrasi pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta inovasi dalam proses pembelajaran. Kejelasan indikator ini membantu guru memahami standar kerja yang diharapkan, sekaligus menjadi dasar pemberian penghargaan maupun pembinaan.

Temuan dari wawancara dengan beberapa guru memperkuat bahwa pendekatan kepemimpinan transaksional membawa dampak positif terhadap motivasi kerja. Guru merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya penghargaan yang konkret. Selain itu, mereka juga merasa mendapat arahan yang jelas tentang target yang harus dicapai. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif di lingkungan SMA Negeri 1 Karawang.

**Tabel 1. Penerapan Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Karawang**

No	Aspek	Temuan Lapangan
1	Penetapan Target Kinerja	Setiap guru diberikan target kinerja per semester
2	Pemberian Penghargaan	Guru berprestasi mendapatkan piagam dan apresiasi
3	Evaluasi dan Supervisi	Supervisi akademik dilakukan minimal dua kali per semester
4	Pembinaan Guru Bermasalah	Guru yang kurang memenuhi target mendapat pendampingan
5	Kejelasan Arahan Kerja	Kepala sekolah memberikan arahan langsung dan spesifik

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2025

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transaksional secara sistematis. Penetapan target kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan potensi masing-masing guru. Target tersebut disampaikan dalam forum rapat guru dan ditindaklanjuti dengan evaluasi rutin. Pemberian target membuat guru memiliki arah kerja yang jelas dan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi menjadi bagian penting dalam memotivasi kinerja guru. Kepala sekolah secara aktif mengapresiasi pencapaian guru baik secara formal melalui piagam maupun secara informal melalui pengakuan dalam rapat. Penghargaan ini memberikan efek positif terhadap semangat kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran di kelas.

Evaluasi dan supervisi akademik dilakukan secara terstruktur untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan standar yang telah ditetapkan. Kepala sekolah tidak hanya mengevaluasi administrasi pembelajaran, tetapi juga mengamati interaksi guru dengan siswa dan metode yang digunakan. Proses evaluasi ini dilanjutkan dengan pemberian masukan dan bimbingan kepada guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

Bagi guru yang belum mencapai target kinerja, kepala sekolah memberikan pembinaan khusus. Pendekatan pembinaan dilakukan dengan cara yang membangun, yaitu melalui pendampingan dan diskusi pribadi. Guru diberi kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya dengan dukungan dan arahan yang jelas. Strategi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional di SMA Negeri 1 Karawang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transaksional oleh kepala sekolah di SMA Negeri 1 Karawang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Kejelasan target, penghargaan atas pencapaian, supervisi rutin, serta pembinaan intensif membentuk budaya kerja yang profesional dan kompetitif. Hasil ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin transaksional dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

## **Pembahasan**

Kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Karawang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah berperan aktif dalam menetapkan target yang jelas, memberikan penghargaan, serta melakukan pembinaan kepada guru. Model kepemimpinan ini sejalan dengan teori Huda (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks sekolah, hubungan ini terlihat dari adanya kesepakatan target kinerja dan imbalan berbentuk penghargaan.

Penetapan target kinerja secara spesifik membantu guru memahami ekspektasi kepala sekolah dan mengarahkan energi mereka pada pencapaian tujuan tersebut. Menurut Bass dan Kurniawati (2017), kejelasan dalam penetapan target merupakan kunci dalam kepemimpinan transaksional yang efektif. Di SMA Negeri 1 Karawang, target tersebut tidak hanya meliputi administrasi pembelajaran, tetapi juga inovasi metode pengajaran dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hal ini menciptakan budaya kerja yang terarah dan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas.

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi menjadi salah satu elemen kunci dalam menjaga motivasi dan semangat kerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Luthans (2011) bahwa penghargaan, baik berbentuk materi maupun non-materi, mampu meningkatkan motivasi

intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Di sekolah, penghargaan yang diberikan berupa piagam, apresiasi lisan, maupun peluang mengikuti pelatihan tertentu. Pengakuan ini menciptakan rasa dihargai di antara guru, yang berdampak positif pada komitmen dan loyalitas mereka terhadap sekolah.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah juga menjadi bagian penting dalam implementasi kepemimpinan transaksional. Supervisi yang rutin dan terstruktur memberi kesempatan bagi guru untuk menerima umpan balik yang membangun. Sebagaimana dikemukakan oleh Kurniawati (2017) salah satu fungsi utama kepemimpinan pendidikan adalah mengembangkan kapasitas profesional guru melalui proses supervisi yang berkelanjutan. Di SMA Negeri 1 Karawang, supervisi tidak hanya fokus pada administrasi, tetapi juga pada kualitas interaksi pembelajaran di kelas.

Dalam menghadapi guru yang belum memenuhi target kinerja, kepala sekolah menerapkan pembinaan dengan pendekatan transaksional yang mengedepankan kejelasan konsekuensi. Pembinaan dilakukan melalui diskusi pribadi dan pendampingan yang intensif, sehingga guru memiliki kesempatan memperbaiki diri. Lestari (2023) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan antara memberikan tekanan untuk berprestasi dan menawarkan dukungan bagi bawahan. Hal ini terlihat dari cara kepala sekolah memberikan umpan balik yang tegas namun tetap membangun kepada guru.

Penerapan kepemimpinan transaksional di SMA Negeri 1 Karawang menunjukkan bahwa pendekatan berbasis penghargaan dan konsekuensi dapat menciptakan budaya kerja yang produktif. Guru merasa terdorong untuk memenuhi ekspektasi karena adanya kejelasan tentang apa yang dihargai dan apa yang menjadi konsekuensi dari kinerja yang kurang optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ridwan (2023) yang menunjukkan bahwa penghargaan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dalam berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan.

Selain itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transaksional mampu menciptakan iklim sekolah yang lebih kompetitif namun tetap sehat. Guru bersaing secara positif untuk mencapai target yang telah ditentukan, tanpa mengorbankan kerja sama antar sesama rekan kerja. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kompetisi dan kolaborasi dalam lingkungan pendidikan. Kepala sekolah berperan penting dalam memastikan bahwa persaingan tersebut tetap dalam koridor etis dan profesional.

Walaupun kepemimpinan transaksional menunjukkan banyak kelebihan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pendekatan ini cenderung menekankan pada hasil jangka pendek dan bisa mengabaikan pengembangan motivasi intrinsik guru dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan kombinasi dengan pendekatan transformasional yang lebih menekankan pada pengembangan pribadi dan profesional guru. Dengan demikian, keberlanjutan peningkatan kinerja dapat lebih terjamin dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan pentingnya konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transaksional. Konsistensi kepala sekolah dalam memberikan penghargaan dan melakukan pembinaan menjadi faktor utama yang membangun kepercayaan guru terhadap sistem yang diterapkan. Jika penghargaan dan pembinaan dilakukan secara tidak konsisten, maka efektivitas kepemimpinan transaksional bisa menurun. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus menjaga objektivitas dan keadilan dalam pelaksanaan program-program tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karawang. Model ini efektif dalam menciptakan budaya kerja berbasis prestasi, memperjelas ekspektasi, serta

memberikan penghargaan dan pembinaan yang adil. Untuk memperkuat dampaknya, ke depan kepala sekolah dapat mempertimbangkan integrasi pendekatan transformasional agar pengembangan potensi guru dapat lebih optimal secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Karawang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menerapkan pendekatan yang jelas melalui penetapan target, pemberian penghargaan, supervisi rutin, dan pembinaan terhadap guru yang belum memenuhi standar kinerja. Pendekatan ini mendorong guru untuk bekerja lebih fokus, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

Model kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh kepala sekolah terbukti efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kompetitif namun tetap sehat di lingkungan sekolah. Guru terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memenuhi standar administrasi, dan berinovasi dalam proses mengajar, sejalan dengan target yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Hubungan pertukaran yang terjadi antara kepala sekolah dan guru membawa dampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas tenaga pendidik.

Kejelasan dalam pemberian penghargaan dan penerapan konsekuensi bagi kinerja yang kurang optimal menjadi kunci keberhasilan strategi kepemimpinan ini. Konsistensi kepala sekolah dalam menjalankan prinsip-prinsip transaksional turut memperkuat rasa kepercayaan guru terhadap sistem manajerial yang diterapkan. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional mampu membangun budaya kerja berbasis prestasi dan akuntabilitas di SMA Negeri 1 Karawang.

Meskipun kepemimpinan transaksional menunjukkan hasil yang positif, perlu diingat bahwa pendekatan ini lebih menekankan pada pencapaian tujuan jangka pendek. Oleh karena itu, untuk memperkuat dan mempertahankan kinerja guru dalam jangka panjang, disarankan agar kepala sekolah mengintegrasikan unsur kepemimpinan transformasional, yang lebih fokus pada pengembangan pribadi, profesionalisme, dan motivasi intrinsik guru.

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Karawang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemimpin pendidikan dalam memilih dan mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Huda, M. (2022). Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian*, 15(2), 319. <https://doi.org/10.21043/jp.v15i2.12494>
- Kurniawati, A. (2017). Pengembangan Standar Penilaian Kurikulum 2013 pada Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 35–48.
- Lestari, S., Handoko, C., Andari, A. A., & Zulkarnain, I. (2023). Leadership of The Head of Madrasah in Carrying Out Academic Supervision To Improve Teacher Performance at MA Hidayatul Mubtadiin. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(01), 591–600. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i01.3154>
- Milan Shrestha, M. S. (2020). Transformational Leadership and its Dimensions: Contributions in Organizational Change among Schools. *BSSS Journal of Management*, XI(I), 112–130. <https://doi.org/10.51767/jm1107>

- Muhtarom, M. (2018). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN Abstrak. *Tatar Pasundan Jurnal Diklat Keagamaan*, XII(33), 152–158. <http://ejurnal.staiha.ac.id/index.php/cendekia/article/view/54/54>
- Sofiyah, S. (2022). Implementasi Pendidikan Karakter Religius di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Purworejo. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 50–59. <https://doi.org/10.33507/ar-rihlah.v7i2.1077>
- Sunaryo, W. (2021). Develop Model of Transformational, Transactional Leadership Style, Teachers Perception and Teachers Satisfaction: Evidence from Indonesian High Schools. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 2305–2319. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1107>