

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA (STUDI
KASUS PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA SE-KECAMATAN
SETU KOTA TANGERANG SELATAN)**

Nigh Gita Noviar¹, Sri Utaminingsih², Ersam Mahendrawan³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹nighgita3@gmail.com, ²dosen00456@unpam.ac.id,

³ersammahendrawan@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze efforts to improve teacher performance through transactional leadership style, work motivation, and job satisfaction in private junior high schools in Setu District, South Tangerang City. The study employs a quantitative approach using a correlational method. The population includes all teachers of private junior high schools in the area, with samples selected through proportional random sampling. The research instrument consists of a questionnaire that has been tested for validity and reliability, and the data are analyzed using multiple linear regression. The results indicate that partially, Transactional Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Teacher Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Motivation (X2) also shows a positive and significant effect on Teacher Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Job Satisfaction (X3) has a positive and significant effect on Teacher Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneous testing reveals that Transactional Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction collectively have a significant effect on Teacher Performance ($X1; X2; X3 = 0.000; 0.000; 0.000 < 0.05$). These findings suggest that improving teacher performance can be achieved through strengthening the principal's leadership, enhancing work motivation, and creating optimal job satisfaction.

Keywords: teacher performance, transactional leadership style, work motivation, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama swasta se-Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMP swasta di wilayah tersebut, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling. Instrumen penelitian berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $(X1; X2; X3 = 0.000; 0.000; 0.000 < 0,05)$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan kepuasan kerja yang optimal.

Kata kunci: kinerja guru, gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, kepuasan kerja

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses yang cukup fundamental dalam membentuk kualitas manusia dan menentukan arah perkembangan masyarakat. Pendidikan tidak semata-mata berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dan keterampilan, melainkan sebagai proses sosial yang membentuk nilai, pola pikir, dan kesadaran individu dalam memahami realitas kehidupannya. Dalam praktiknya, individu dibekali kemampuan untuk berpikir rasional, bersikap kritis, serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan sosial.

Pendidikan saat ini dipandang sebagai proses yang tidak dapat dipisahkan dari pembentukan kesadaran sosial. Antonio Gramsci dalam (Amsalis, 2022) menegaskan

bahwa pendidikan berperan dalam membentuk *conception of the world* yang dimiliki individu, yaitu cara memahami diri, masyarakat, dan realitas sosial secara kompleks. Gramsci menyatakan bahwa setiap individu memperoleh pandangan dunianya dari nilai, keyakinan, dan praktik sosial yang berkembang di masyarakat. Jika mengacu pada pandangan tersebut, maka fungsi pendidikan tidak hanya terbatas pada bagaimana pengetahuan dapat disampaikan dan diterima dengan baik, namun pendidikan membentuk siklus berpikir yang terarah hingga membentuk suatu individu memahami dengan baik nilai dalam diri yang melekat, melainkan juga dalam pada tataran konseptual maupun dalam konteks kehidupan yang bersifat pragmatis.

Pendidikan juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan dan relasi kekuasaan dalam struktur sosial masyarakat. Proses pendidikan berlangsung dalam ruang sosial yang sarat dengan nilai, norma, dan kepentingan tertentu, sehingga turut membentuk orientasi berpikir dan bertindak individu secara bersamaan. Nilai dan cara pandang yang ditanamkan melalui pendidikan inilah yang berpotensi membangun kesepahaman sosial serta pola perilaku yang dianggap wajar dan dapat diterima. Sehingga jika dianalisis lebih dalam, maka pendidikan menjadi salah-satu tolak ukur pembentukan kesadaran yang memengaruhi dinamika kehidupan sosial.

Praktik pelaksanaan pendidikan juga mengandung dimensi kepemimpinan moral dan intelektual yang berfungsi mengarahkan proses internalisasi nilai dan pembentukan perilaku individu. Dimensi ini tercermin dalam praktik pengelolaan pendidikan, interaksi pedagogis, serta budaya yang berkembang dalam lingkungan pendidikan. Pendidikan tidak hanya menghasilkan individu yang memiliki pengetahuan akademik, tetapi juga membentuk sikap, nilai,

dan orientasi tindakan yang memengaruhi peran individu dalam masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada bagaimana proses tersebut dikelola dan diarahkan secara sistematis agar tujuan pembentukan individu dan masyarakat dapat tercapai secara optimal.

Sebagai salah satu upaya mewujudkan individu yang tidak hanya memiliki penguasaan pengetahuan, tetapi juga nilai dan kesadaran sosial yang utuh, pendidikan diselenggarakan melalui sistem yang terorganisasi dan berkelanjutan dalam satuan pendidikan formal. Sekolah menjadi ruang utama terselenggaranya proses pendidikan yang berorientasi pada pembentukan kesadaran, nilai, dan pola pikir peserta didik. Sekolah tidak hanya menjalankan fungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran secara formal, tetapi juga berperan sebagai lingkungan sosial yang membentuk pola interaksi, budaya sekolah, serta praktik pendidikan yang berlangsung secara berkesinambungan.

Kerangka kelembagaan sekolah formal di Indonesia memiliki landasan

yuridis yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menegaskan bahwa pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang, meliputi pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa proses pendidikan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas pedagogis semata, melainkan sebagai sistem yang dirancang secara sadar dan terencana untuk menjamin pemerataan akses, peningkatan mutu, serta efisiensi penyelenggaraan pendidikan di seluruh wilayah Indonesia.

Ditengah perkembangan dunia pendidikan yang demikian kompleks, praktik pendidikan di sekolah masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkaitan dengan kinerja guru. Faktanya kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya menunjukkan tingkat pencapaian yang beragam, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun tanggung jawab administratif dan pengembangan profesional. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan ideal

terhadap peran guru dan realitas pelaksanaan tugas di lapangan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alhabsyi et al., 2022), yang mana dijelaskan bahwa dalam proses penyelenggaraan pendidikan formal, kinerja guru masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian.

Penelitian di atas juga didukung oleh penelitian serupa yang turut menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kompetensi dan motivasi. Sebagaimana dijelaskan dalam (Hasibuan & Hadijaya, 2024) bahwa variasi kinerja tersebut tidak hanya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh sejauh mana guru mampu mengaktualisasikan dirinya dalam menjalankan peran profesional di sekolah.

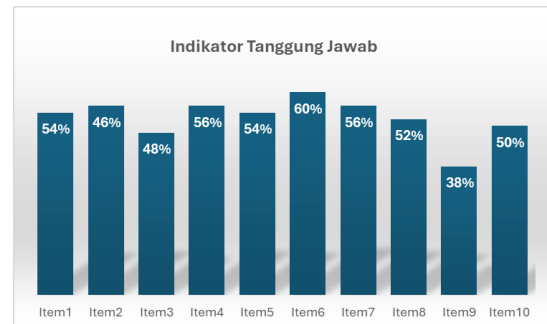
Beberapa permasalahan di atas selaras dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti melalui kegiatan observasi pada beberapa sekolah yang menjadi objek dalam penelitian ini. menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kondisi yang beragam. Guru pada umumnya telah melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, akan tetapi konsistensi dan kualitas pelaksanaan tugas tersebut

belum sepenuhnya merata. Perbedaan kinerja terlihat pada tingkat kesiapan guru sebelum mengajar, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta pengelolaan administrasi pembelajaran yang mendukung proses belajar mengajar.

Pada aspek tanggung jawab dan kualitas kerja, sebagian guru telah menunjukkan kesiapan yang baik dalam menyusun perangkat pembelajaran serta melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perencanaan. Praktik pembelajaran tersebut mencerminkan upaya guru dalam menjalankan peran profesionalnya secara optimal. Yang mana jika dipersentasekan, hanya 48% guru yang dinilai memiliki tanggung jawab dan perhatian khusus terhadap materi pembelajaran.

Selain itu kepedulian guru membantu rekan sejawat dalam kesulitan juga tergolong rendah, data statistik menunjukkan hanya sekitar 38% guru yang menyimpan kepedulian lebih kepada sesama guru. Tentu hal ini menjadi suatu masalah yang menarik untuk ditindaklanjuti. Secara keseluruhan, aspek tanggung jawab guru jika ditinjau pada hasil analisis statistik hanya memperoleh skor sekitar 26.20

dari total skor 50. Dengan kata lain hanya sekitar 52% guru yang memiliki nilai tanggung jawab yang baik. Di bawah ini adalah sajian histogram hasil studi empiris yang dilakukan oleh peneliti:



Gambar 1. Hasil Penelitian Awal

Hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti juga menyoroti aspek kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Yang mana diperoleh informasi adanya perbedaan dalam penyelesaian tugas administratif dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terdapat empat item yang menunjukkan capaian relatif rendah dan perlu mendapat perhatian khusus yang merepresentasikan aspek kuantitas dan ketepatan waktu.

Kemampuan komunikasi pengajaran masih tergolong cukup dengan nilai mean 2,9 (58%), yang menunjukkan penyampaian materi belum optimal dan cenderung kurang variatif sehingga berdampak pada efektivitas pembelajaran.

Produktivitas administrasi memperoleh nilai mean 2,65 (53%), mencerminkan penyelesaian tugas administratif yang belum konsisten, baik dalam penyusunan perangkat pembelajaran maupun laporan evaluasi

Upaya peningkatan kapasitas diri berada pada mean 3,0 (60%), yang mengindikasikan pengembangan kompetensi profesional guru masih pada tingkat rendah hingga sedang dan belum menunjukkan budaya belajar berkelanjutan yang kuat. Partisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat atau lomba juga berada pada mean 3,0 (60%), menunjukkan keterlibatan guru di luar tugas mengajar masih terbatas sehingga kontribusi terhadap lingkungan sosial dan profesional belum optimal. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan kepemimpinan sekolah melalui pembinaan.

Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja telah menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, keduanya merupakan determinan penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian (Wiasih et al., 2026) kepemimpinan yang mampu

memetakan kebutuhan motivasional guru, menetapkan standar kerja yang realistis, serta memberikan penghargaan yang tepat terhadap pencapaian kinerja terbukti dapat memicu dorongan internal guru untuk bekerja lebih antusias dan produktif. Kondisi yang demikian sebagaimana yang dijelaskan dalam hasil riset (Whitaker, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan mediator penting dalam hubungan antara perilaku kepemimpinan dan hasil kinerja yang dicapai oleh guru di lingkungan sekolah.

Kinerja guru pada hakikatnya merupakan hasil dari interaksi antara faktor kepemimpinan dan faktor psikologis individu yang berkembang dalam lingkungan kerja sekolah. Yang mana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, rasa penghargaan, dan perasaan terpenuhi terhadap kebutuhan pekerjaan yang dirasakan oleh guru dalam lingkungan sekolah. Sejalan dengan pandangan (Utaminingsih et al., 2022) yang memberikan penjelasan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya

cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat, keterlibatan dalam tugas yang lebih tinggi, serta kecenderungan untuk menyelesaikan tugas profesional dengan kualitas lebih baik.

Sebagai contoh penelitian kuantitatif pada guru di SMA Negeri 1 Sakra yang dilakukan oleh (Sakra, 2025) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di samping motivasi kerja yang juga berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa guru yang merasa puas dengan kondisi kerja, dukungan pimpinan, serta sistem penghargaan dan evaluasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik secara konsisten.

Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh (Nuke Ichlasurohmah, et al, 2023) yang menguji hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMPN 6 Singosari. Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, serta memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai

penghubung yang memperkuat hubungan antara tingkat motivasi kerja guru dengan hasil kinerjanya, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti memandang bahwa kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kondisi empiris di lapangan menunjukkan masih adanya variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi kerja, serta kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Realitas tersebut mendorong untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya melalui pendekatan kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Sekolah Menengah

Pertama Swasta se-Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMP swasta se-Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Swasta Se-Kecamatan Setu

Kota Tangerang Selatan)” telah dilakukan serangkaian uji untuk mendapatkan hasil yang akurat mengenai beberapa rumusan masalah dan atau hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan secara sistematis dalam kurun waktu beberapa bulan dimulai dari penyusunan rencana penelitian dalam bentuk proposal tesis sampai pada tahapan penyebaran data dan analisis data. Penelitian ini diawali dengan tahap pengujian instrumen yang bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil. Sebagaimana pandangan (Sahir, 2021) yang mengemukakan bahwa instrumen yang dinyatakan valid selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel

kepemimpinan transaksional (X_1) dari 50 item pernyataan terdapat 41 item yang dinyatakan valid dan 9 item tidak valid. Pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh 46 item valid dan 4 item tidak valid. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja (X_3) terdapat 44 item yang dinyatakan valid dan 6 item tidak valid, sedangkan pada variabel kinerja guru (Y) diperoleh 42 item valid dan 8 item tidak valid. Penentuan validitas didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan ketentuan bahwa item dinyatakan valid apabila memiliki nilai Sig. < 0.05 dan tidak valid apabila nilai Sig. > 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar item pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0.962 pada variabel kepemimpinan transaksional (X_1), 0.969 pada variabel motivasi kerja (X_2), dan 0.965 pada variabel kepuasan kerja (X_3). Nilai-nilai tersebut berada di atas 0.70 sebagai batas minimum reliabilitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono dalam (Nisma Iriani et al., 2022) yang menyatakan bahwa suatu instrumen

dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Oleh karena itu, bahwa instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Fokus penelitian ini tidak hanya berhenti pada uji instrumen penelitian, akan tetapi perlu dilakukan analisis data secara mendalam berupa uji prasayarat analisis yang dimulai dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan sebagai penguat hasil penelitian dilakukan juga uji autokorelasi. Keseluruhan komponen uji prasyarat tersebut telah disesuaikan dengan pedoman alat uji pada pedoman penulisan tesis dan telah disesuaikan dengan jenis penelitian yang dilakukan.

Pembahasan lebih spesifik jika merujuk pada hasil penelitian pada uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada masing-masing variabel, yaitu variabel kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0.196, motivasi kerja (X_2) sebesar 0.127,

kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.200, dan kinerja guru (Y) sebesar 0.114. Nilai statistik uji yang diperoleh masing-masing sebesar 0.073 untuk kepemimpinan transaksional, 0.078 untuk motivasi kerja, 0.055 untuk kepuasan kerja, dan 0.078 untuk kinerja guru dengan jumlah responden sebanyak 106.

Nilai signifikansi pada seluruh variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ($\text{Sig.} > 0.05$), yaitu ($0.196 > 0.05$), ($0.127 > 0.05$), ($0.200 > 0.05$), dan ($0.114 > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi dalam analisis statistik parametrik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian berikutnya difokuskan pada uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Uji ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas memiliki peran yang jelas dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian

dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen.

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 1.014, motivasi kerja (X_2) sebesar 1.072, dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 1.077. Nilai-nilai tersebut berada di bawah batas yang ditentukan ($\text{VIF} < 10$). Hal ini sejalan dengan pendapat Imam Ghozali dalam (Yudawisastra et al., 2023) yang menyatakan bahwa model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0.10. Oleh karena itu, bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian ini sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel bebas memiliki kontribusi yang jelas dan tidak saling mengganggu dalam menjelaskan

variabel dependen. Keadaan ini menjadi dasar untuk melanjutkan pengujian pada asumsi berikutnya guna memastikan kelayakan model secara menyeluruh.

Pengujian selanjutnya diarahkan pada uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk melihat kesamaan varians residual dalam model regresi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0.587, motivasi kerja (X_2) sebesar 0.738, dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.278. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan (Sig. > 0.05), yaitu (0.587 > 0.05), (0.738 > 0.05), dan (0.278 > 0.05), sehingga menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen dan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini yang tidak kalah penting adalah hasil uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menjawab rumusan masalah serta

membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan transaksional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) masing-masing sebesar 0.000 (Sig. < 0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Adapun hasil uji diviusalisasikan dalam bentuk tabel berikut;

Tabel 1. Uji Signifikansi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	105.922	9.883		10.717 .000
	Kepemimpinan Transaksional	-.271	.059	-.326	-4.610 .000
	Motivasi Kerja	-.292	.059	-.361	-4.954 .000
	Kepuasan Kerja	.539	.060	.652	8.936 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1678.212	3	559.404	33.416	.000 ^b
	Residual	1707.523	102	16.740		
	Total	3385.736	105			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja

Pengaruh variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa penerapan

gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian penghargaan, pengawasan, serta kejelasan tugas mampu meningkatkan kinerja guru. Yang mana hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh (Sari et al., 2025) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 6 Palembang yang menjelaskan bahwa Berdasarkan hasil uji t, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Motivasi kerja (X_2) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig. < 0.05) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan pandangan yang dilakukan oleh (Utaminingsih et al., 2022) yang

menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah-satu tolak ukur yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan bahwa kinerja guru sangat terikat dengan motivasi dari setiap individu dalam berkerja.

Hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X_3) turut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig. < 0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta adanya penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hasil temuan dalam penelitian ini juga memiliki hubungan interkoneksi dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) yang menginterpretasikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini tidak hanya peneliti jabarkan

secara parsial dalam masing-masing variabel, melainkan juga dilakukan pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 (Sig. < 0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki keterkaitan yang kuat dalam memengaruhi kinerja guru. Tidak hanya berdiri sendiri, masing-masing variabel saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru. Berkenaan dengan kinerja guru, banyak hal yang umumnya menjadi faktor yang mengakibatkan optimal dan atau tidaknya kinerja tersebut. Salah-satu yang penelitian yang menggambarkan bahwa kinerja juga berkaitan dengan faktor lain adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wiasih et al., 2026) yang menuliskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,976 ($t = 20,669$; Sig. = 0,001).

Sebagai penguat hasil penelitian agar lebih mendapatkan kesimpulan yang lebih komprehensif, maka selanjutnya dilakukan analisis hasil uji Koefisien determinasi (R^2). Yang mana dalam penelitian ini bahwa koefisien determinasi diperoleh sebesar 0.496 menunjukkan bahwa sebesar 49.6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variabel dependen. Sisa sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kompetensi guru, budaya organisasi, serta faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi diilustrasikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.481	4.092
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja				

Faktor lain sebagaimana dimaksud salah-satunya adalah bahwa kinerja guru juga dapat diakibatkan oleh kompetensi guru tersebut. Yang mana hal tersebut sejalan dengan pandangan (Mardikaningsih et al., 2022) yang menjelaskan bahwa guru dengan kompetensi yang baik akan berorientasi terhadap tanggung jawab yang juga tinggi terkait dengan berbagai pekerjaan dan peran yang ditanggungnya. Rasa tanggung jawab ini terlihat dari upayanya untuk melaksanakan pembelajaran di dalam kelas menjadi efektif dan dapat memotivasi siswa dalam hal prestasi akademik. Kompetensi dari setiap guru akan menjadi karakteristik yang membedakan bagaimana kinerja dari setiap guru.

D. Kesimpulan

Penelitian dengan judul Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja

Guru (Y) (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Swasta Se-Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan) menghasilkan temuan yang memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Pengujian secara parsial membuktikan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig. < 0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada setiap variabel, yang berarti terdapat pengaruh terhadap kinerja guru secara individu.

Pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 (Sig. < 0.05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.496 menunjukkan bahwa sebesar 49.6% variasi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kompetensi, dan lain sebagainya.

Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja guru (Y) telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta seluruh uji prasyarat analisis menunjukkan hasil yang sesuai dengan asumsi regresi. Kondisi ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan layak dan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru (Y) dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transaksional (X1), peningkatan motivasi kerja (X2), serta penciptaan kepuasan kerja (X3) yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang saling berkaitan serta berperan penting dalam membentuk profesionalisme.

Oleh karena itu, sekolah perlu melakukan upaya strategis secara berkelanjutan dengan memperkuat kepemimpinan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, penegakan aturan yang konsisten, serta evaluasi berkala. Selain itu, motivasi kerja guru perlu ditingkatkan melalui pelatihan, workshop, dan pemberian kesempatan pengembangan diri disertai pengakuan atas prestasi. Di sisi lain, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai juga penting untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsalis, Y. (2022). *Antonio Gramsci Sang Neo Marxis*. BASABASI.
- Guru, K., & Sakra, S. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJAGURU SMAN 1 SAKRA*.
- Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Rahmah, K., & Masnawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 17–26.
- Nisma Iriani, S. E., Dewi, G. A. K. R. S., Sudjud, S., Talli, A. S. D., Mm, S. E., Surianti, S. P., Adm, M., Setyowati, R. D. N., Lisarani, V., & MM, A. M. T. (2022). *Metodologi penelitian*. Rizmedia

- Pustaka Indonesia.
- Nuke Ichlasurohmah, Tin Agustina Karnawati, M. B. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4(2), 120–132.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, M., Putri, O., Alie, J., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 6 Palembang Abstrak*. 11(2), 1051–1058.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mix Methode Edisi kedua*. PT RajaGrafindo Persada. RAJAWALI PERS.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)* (Deepublish).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. ALFABETA.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2022). *Metodologi penelitian sosial (Edisi ketiga)*. Bumi Aksara.
- Utaminingsih, S., MM, P., Hardhienata, H. S., & Sunardi, H. O. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru (Tuntutan Profesionalitas Guru PAUD)*. Pascal Books.
- Whitaker, J. B. (2013). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU*. 2004, 470–482.
- Wiasih, S. W., Utaminingsih, S. U., & Mahendrawan, E. M. (2026). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH KHUSUS SWASTA MELALUI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA SEKOLAH SE KOTA TANGERANG SELATAN. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(01), 174–192.
- Yudawisastra, H. G., Harinie, L. T., Wau, A., Martins, L. V., Pesiwarissa, L. F., Sari, D. F., Hurdawaty, R., Nugroho, H. S., Kumagaya, J. P., & Safarida, N. (2023). *Metodologi penelitian*. CV. Intelektual Manifes Media.