

**FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan**

Vol. 7, No. 4, 2025

DOI 10.56489/fik.v4i2

P-ISSN: 2620-7834; E-ISSN: 2715-2928

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH SWASTA DI SMP IT MADINA  
BORDING SCHOOL SAMARINDA**

**Sri Wartini, Laili Komariyah<sup>1</sup>, Lambang Subagiyo<sup>2</sup>, Warman<sup>3</sup>**  
[sw.wartini@gmail.com](mailto:sw.wartini@gmail.com), [laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id](mailto:laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id),  
[subagiyo@fkip.unmul.ac.id](mailto:subagiyo@fkip.unmul.ac.id), [warman@fkip.umul.ac.id](mailto:warman@fkip.umul.ac.id)

**Abstract**

*This study analyzes the influence of transactional leadership style on improving school performance at SMP IT Madina Boarding School Samarinda. The results indicate that transactional leadership, with its focus on reward and punishment systems, contributes to enhancing discipline, operational efficiency, and students' academic achievement. However, this approach faces challenges in human resource development, particularly in the areas of innovation, creativity, and teacher professionalism. The relatively formal relationship between leaders and staff also affects motivation and job satisfaction. To improve long-term effectiveness, it is recommended that the school integrate transactional leadership with a transformational approach. This latter approach emphasizes empowerment and individual development, creating a balance between short-term target achievement and the development of human resource quality. The combination of these two leadership styles enables the achievement of sustainable optimal school performance, supporting academic success while also fostering a positive work environment.*

**Keywords:** Transactional Leadership, Performance, Private School.

**A. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan arah dan kualitas sistem pembelajaran. Pemimpin pendidikan, baik kepala sekolah maupun guru, memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk visi, memotivasi tenaga pendidik, serta menciptakan iklim

---

<sup>1</sup> Universitas Mulawarman

<sup>2</sup> Universitas Mulawarman

<sup>3</sup> Universitas Mulawarman

pembelajaran yang mendukung perkembangan peserta didik secara utuh.<sup>4</sup> Kepemimpinan bukan hanya sekadar proses pengambilan keputusan administratif, melainkan juga mencerminkan karakter, keteladanan, dan kemampuan membangun sinergi di antara semua pemangku kepentingan pendidikan.

Dalam praktiknya, pemimpin pendidikan yang efektif mampu menginspirasi serta mendorong terjadinya perubahan positif di lingkungan sekolah. Mereka mampu menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi orang tua, hingga kompleksitas regulasi kebijakan. Dengan pendekatan yang strategis dan berfokus pada solusi, pemimpin yang visioner mampu menciptakan sistem yang adaptif dan responsif terhadap dinamika zaman. Hal ini menjadi sangat penting di tengah tuntutan dunia pendidikan yang terus berubah dan berkembang secara cepat.

Namun demikian, tidak semua kepemimpinan dalam dunia pendidikan mampu memberikan dampak yang optimal. Kepemimpinan yang tidak memiliki visi jelas atau kurang tanggap terhadap perubahan sosial dan teknologi sering kali menjadi penghambat bagi kemajuan sekolah. Selain itu, pemimpin yang gagal menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan staf cenderung sulit menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Tantangan lainnya termasuk kurangnya dukungan sumber daya dan resistensi terhadap inovasi, yang bisa memperlambat kemajuan lembaga pendidikan (Salsabilla et al., 2022).<sup>5</sup>

Peran sekolah swasta sebagai salah satu pilar dalam sistem pendidikan nasional semakin penting, terutama dalam menyediakan pilihan dan akses pendidikan yang lebih beragam. Sekolah swasta sering kali memiliki fleksibilitas manajerial yang lebih besar dibandingkan sekolah negeri, sehingga lebih leluasa dalam menerapkan kurikulum yang inovatif dan pendekatan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan individual siswa.<sup>6</sup> Selain itu, sekolah swasta

<sup>4</sup> Beta Salsabilla dkk., “Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan” 6 (2022).

<sup>5</sup> Febrianty, Muhammad, dan Divianto, *Kepemimpinan Apresiatif: Mendorong Pertumbuhan Dan Keterlibatan di Tempat Kerja* (UPPM universitas malahayati, 2023).

<sup>6</sup> Ervina Anatasya dan Lisnawati Suargana, “Strategi Perencanaan dan Pelaksanaan Ekskul di Sekolah Dasar: Perspektif dari SD Negeri dan SD Swasta” 7 (2023).

berkontribusi dalam memperluas kapasitas penerimaan siswa, terutama di daerah perkotaan dengan keterbatasan jumlah sekolah negeri.

Meskipun memiliki banyak keunggulan, sekolah swasta juga dihadapkan pada berbagai tantangan struktural. Salah satu persoalan yang menonjol adalah tingginya biaya pendidikan, yang membatasi akses bagi siswa dari kalangan ekonomi menengah ke bawah. Selain itu, kualitas sekolah swasta tidak selalu merata; ada sekolah yang hanya berorientasi pada keuntungan finansial tanpa mengedepankan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat dari pemerintah serta manajemen internal yang profesional untuk menjaga standar kualitas pendidikan di sekolah swasta.<sup>7</sup>

Dalam konteks pengelolaan sekolah swasta, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan. Salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya ini menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana imbalan diberikan atas pencapaian target, dan sanksi dijatuhkan ketika kinerja tidak sesuai harapan.<sup>8</sup> Pendekatan ini sangat berguna dalam menciptakan struktur kerja yang terorganisasi dan mendisiplinkan pelaksanaan kebijakan sekolah.

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki keunggulan dalam menjaga stabilitas operasional dan pencapaian tujuan jangka pendek yang spesifik. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini dapat menetapkan target yang terukur, memberikan insentif kepada guru yang berprestasi, dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Namun, jika penerapannya terlalu kaku, gaya ini berpotensi menghambat kreativitas guru serta melemahkan motivasi intrinsik yang seharusnya menjadi dasar dalam proses pendidikan yang holistik.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> I. Putu Suardipa dan Komang Pitriani, “Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Dan Akreditasi Dalam Pemetaan Mutu Satuan Pendidikan,” *PINTU: Jurnal Penjaminan Mutu* 1, no. 2 (16 Desember 2020), <https://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jurnalmutu/article/view/909>.

<sup>8</sup> Otong Husni Taufiq dan Ari Kusumah Wardani, “KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI” 6 (2020).

<sup>9</sup> Taufiq dan Wardani.

Di sekolah-sekolah swasta seperti SMP IT Madinah Boarding School, penerapan gaya kepemimpinan transaksional terlihat dari bagaimana kepala sekolah menetapkan standar kinerja guru dan staf. Target seperti hasil belajar siswa, kehadiran, dan pencapaian akreditasi menjadi tolok ukur keberhasilan. Guru atau staf yang mencapai target diberikan penghargaan berupa bonus atau pengakuan, sedangkan mereka yang tidak memenuhi standar diberikan sanksi administratif. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>1011</sup>

Namun demikian, fokus yang berlebihan pada sistem penghargaan dan hukuman dapat menciptakan ketergantungan terhadap motivasi eksternal. Guru yang hanya termotivasi oleh insentif mungkin kehilangan semangat untuk berkembang secara profesional dan emosional. Hal ini juga dapat berdampak pada siswa yang belajar semata-mata untuk nilai atau hadiah tanpa menginternalisasi makna pembelajaran itu sendiri.<sup>12</sup> Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan transaksional perlu dikombinasikan dengan gaya lain yang lebih berorientasi pada pengembangan manusia.

Salah satu alternatif yang relevan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya ini menekankan pada pengembangan potensi individu, penciptaan visi bersama, dan peningkatan motivasi intrinsik. Kepala sekolah yang menerapkan gaya transformasional akan lebih banyak menginspirasi, memberi teladan, dan memberdayakan guru serta staf untuk menjadi agen perubahan. Di SMP IT Madinah Boarding School, integrasi antara gaya transaksional dan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien sekaligus

---

<sup>10</sup> Abdul Razak dkk., “Disiminasi Pembelajaran Mikir di Madrasah Ibtidaiyah,” 2023.

<sup>11</sup> Universitas Mitra Indonesia, Lampung dkk., “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* 4, no. 1 (19 Desember 2022): 1–14, <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.

<sup>12</sup> Ahmad Ridho dkk., “Implementasi Pendidikan Multikultural Berbasis Teknologi Dalam Menghadapi Era Society 5.0,” *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran* 7 (31 Desember 2022): 195–213, <https://doi.org/10.21462/educasia.v7i3.131>.

inspiratif. Guru dan staf tidak hanya bekerja untuk memenuhi target, tetapi juga tumbuh secara profesional dalam budaya sekolah yang positif dan kolaboratif.<sup>13 14</sup>

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang dipilih karena fokusnya pada fenomena tertentu yang terjadi di SMP IT Madina Boarding School Samarinda. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam konteks unik sekolah, terutama dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja institusi.<sup>15</sup>

Sebagai metode kualitatif, studi kasus memberikan fleksibilitas dalam proses pengumpulan dan analisis data. Pendekatan ini relevan karena sekolah tersebut memiliki karakteristik operasional yang kompleks, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi berbagai faktor kontekstual yang memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan. Melalui studi kasus, peneliti dapat memahami bagaimana lingkungan kerja, struktur organisasi, dan interaksi antarindividu memengaruhi keberhasilan atau kendala dalam implementasi kepemimpinan transaksional.<sup>16</sup>

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen resmi untuk memastikan gambaran yang menyeluruh. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menganalisis dinamika khusus yang ada di lingkungan sekolah tersebut, sehingga hasil penelitian mencerminkan realitas kontekstual. Studi kasus tidak hanya membantu menjawab tujuan penelitian tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja sekolah di masa mendatang.

---

<sup>13</sup> Rafie Zaidan Prayuda, "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review" 03, no. 01 (2022).

<sup>14</sup> Ketut Rusmulyani, "Study Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model Addie," *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 5, no. 2 (5 Desember 2020), <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.6957>.

<sup>15</sup> Dimas Assyakurrohim dkk., "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 01 (21 Desember 2022): 1–9, <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.

<sup>16</sup> Rusandi dan Muhammad Rusli, "Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus," *Al-Uhudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 2, no. 1 (17 Juni 2021): 48–60, <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>.

Selain itu, studi kasus memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengeksplorasi berbagai dimensi yang mungkin tidak terlihat melalui pendekatan lain. Dengan berfokus pada pengalaman nyata di SMP IT Madina Boarding School Samarinda, penelitian ini dapat mengungkap bagaimana para pemimpin institusi mengadaptasi gaya kepemimpinan transaksional dalam merespons tantangan dan peluang yang dihadapi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami hubungan antara visi kepemimpinan, keterlibatan staf, serta dampaknya terhadap kinerja siswa dan pencapaian institusi secara keseluruhan.

Proses wawancara dengan para pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa, memberikan wawasan yang kaya mengenai dinamika organisasi. Misalnya, bagaimana kepala sekolah menggunakan insentif untuk memotivasi kinerja guru, atau bagaimana pengawasan yang ketat memengaruhi produktivitas staf. Data ini memberikan pemahaman yang lebih terperinci tentang mekanisme operasional gaya kepemimpinan transaksional, termasuk dampak positif maupun tantangan yang muncul dalam praktik sehari-hari.

Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur tentang gaya kepemimpinan transaksional di sektor pendidikan, tetapi juga menjadi acuan bagi institusi lain yang ingin mengadopsi atau mengadaptasi pendekatan serupa. Dalam konteks pendidikan modern yang semakin kompleks, pengelolaan kepemimpinan yang efektif menjadi elemen kunci untuk mencapai keberhasilan institusi. Oleh karena itu, rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini akan difokuskan pada strategi praktis untuk mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional, dengan tetap memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang unik di setiap institusi.

Selain itu, studi kasus ini juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transaksional dapat berinteraksi dengan gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transformasional, dalam konteks yang lebih luas. Dalam praktiknya, para pemimpin di SMP IT

Madina Boarding School mungkin menggabungkan unsur-unsur kedua gaya kepemimpinan ini untuk menciptakan keseimbangan antara pengawasan dan pengembangan potensi individu. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana berbagai pendekatan kepemimpinan dapat diterapkan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja institusi, serta mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadaptasi oleh sekolah-sekolah lain dalam lingkungan yang serupa.<sup>17</sup>

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh kepala sekolah berfokus pada pemberian penghargaan untuk pencapaian target dan sanksi bagi pelanggaran Pendekatan ini terbukti meningkatkan kedisiplinan guru, staf, dan siswa. Dengan sistem penghargaan berupa bonus atau apresiasi formal, guru dan staf lebih termotivasi untuk mencapai target kerja. Sementara itu, pemberian sanksi terhadap pelanggaran membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien.<sup>18</sup>

Melalui pendekatan transaksional, sekolah berhasil mencapai berbagai target akademik yang telah ditetapkan, seperti peningkatan rata-rata nilai ujian nasional, keberhasilan siswa dalam lomba-lomba akademik, serta peningkatan kualitas proses pembelajaran. Strategi kepemimpinan ini memberikan motivasi bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Meskipun memberikan dampak positif, penerapan gaya kepemimpinan transaksional menghadapi beberapa tantangan<sup>19</sup>. Salah satu kendala yang diidentifikasi adalah minimnya ruang untuk inovasi karena gaya kepemimpinan

<sup>17</sup> Didik Hadiyatno, “Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur,” *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 5 (6 Mei 2024): 45–57, <https://doi.org/10.62504/jimr424>.

<sup>18</sup> Bramana Nanditya Putra, “CARA MENGATASI PERMASLAHAN PEMILIHAN JURUSAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN TRANSAKSIONAL,” t.t.

<sup>19</sup> Rafie Zaidan Prayuda, “Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review” 03, no. 01 (2022).

ini cenderung fokus pada pencapaian target jangka pendek. Selain itu, hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan cenderung kurang mendalam, yang berpotensi memengaruhi tingkat loyalitas dan kepuasan kerja staf

Hasil penelitian juga menyoroti pentingnya mengombinasikan gaya kepemimpinan transaksional dengan pendekatan transformasional. Pendekatan transformasional, yang lebih menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, dapat membantu mengatasi kelemahan gaya transaksional. Kombinasi kedua gaya ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya disiplin dan efisien, tetapi juga inovatif dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang<sup>20</sup>.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transaksional telah menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja operasional SMP IT Madina Boarding School Samarinda<sup>21</sup>. Namun, untuk menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan inovatif, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dengan memadukan berbagai gaya kepemimpinan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi sekolah dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan pencapaian akademik ke depannya.

Pendekatan transaksional tidak hanya relevan untuk mengelola aspek kedisiplinan, tetapi juga memiliki implikasi penting dalam hal pengelolaan konflik. Dengan adanya sanksi yang jelas terhadap pelanggaran, kepala sekolah mampu menjaga stabilitas lingkungan kerja dan proses pembelajaran. Hal ini sangat penting dalam konteks sekolah yang memiliki banyak tenaga pendidik dengan latar belakang dan kepribadian yang beragam. Dengan regulasi yang ketat, konflik dapat diminimalkan dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien.

---

<sup>20</sup> Wawan Sobari, “LOGIKA POLITIK TRANSAKSIONAL PETAHANA DALAM PILKADA: ANALISIS PEMBELAHAN POLITIK,” *Jurnal Keadilan Pemilu* 1, no. 2 (18 Juli 2022): 13–24, <https://doi.org/10.55108/jkp.v1i2.167>.

<sup>21</sup> Nurul Hasanah dan Widya Tri Utami, “EFEKTIVITAS PENDEKATAN KONSELING TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI MASA PANDEMI PADA SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 3 SATU ATAP GEBANG” 12, no. 2 (2023).

Di sisi lain, untuk memastikan keberlanjutan dan dampak positif jangka panjang, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melibatkan masukan dari guru, staf, dan siswa. Proses ini tidak hanya membantu mengidentifikasi kekurangan, tetapi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pendekatan baru yang lebih adaptif terhadap kebutuhan sekolah.

Integrasi teknologi dalam manajemen sekolah juga dapat memperkuat penerapan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan menggunakan aplikasi pengelolaan kinerja, kepala sekolah dapat memantau pencapaian target secara real-time, memberikan umpan balik langsung, dan mendokumentasikan perkembangan kinerja individu maupun tim. Hal ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan.

Selain itu, pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan tenaga pendidik dapat menjadi investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas manajemen. Pelatihan ini dapat mencakup modul tentang kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan pengelolaan perubahan. Dengan demikian, para pemimpin pendidikan tidak hanya mampu menjalankan pendekatan transaksional dengan baik, tetapi juga mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk memimpin organisasi dalam konteks yang dinamis.

Penelitian di bidang kepemimpinan pendidikan juga mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pendekatan transaksional dan transformasional sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan memadukan keduanya, sekolah dapat mengembangkan budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung pertumbuhan personal dan profesional setiap individu. Hal ini dapat menjadi fondasi untuk membangun komunitas pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

## 2. Pembahasan

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Dalam pendekatan

ini, pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan berdasarkan pencapaian target atau kinerja yang telah dicapai, serta memberikan sanksi apabila kinerja tidak memenuhi harapan. Menurut Bass (1985), gaya kepemimpinan ini lebih menekankan aspek administratif dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan secara spesifik. Dalam lingkungan pendidikan, khususnya di institusi seperti SMP IT Madinah Boarding School, gaya kepemimpinan transaksional dapat diterapkan untuk memastikan bahwa standar kinerja akademik dan manajerial tercapai melalui mekanisme penghargaan dan hukuman yang jelas.<sup>22</sup>

Di sekolah-sekolah swasta seperti SMP IT Madinah Boarding School, penerapan gaya kepemimpinan transaksional sering kali terlihat dalam bagaimana kepala sekolah menetapkan target yang jelas bagi para guru dan staf. Target tersebut dapat mencakup berbagai aspek, seperti hasil pembelajaran siswa, tingkat kehadiran guru, atau prestasi sekolah secara keseluruhan. Untuk mencapai target-target tersebut, kepala sekolah biasanya menawarkan insentif berupa bonus finansial, pengakuan profesional, atau penghargaan lainnya. Sebaliknya, jika target tidak tercapai, sanksi atau konsekuensi tertentu, seperti peringatan formal, pengurangan insentif, atau bahkan penurunan jabatan, dapat diterapkan.

Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan motivasi eksternal yang kuat bagi guru dan staf untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai target yang telah ditentukan.<sup>23</sup> Misalnya, guru yang berhasil meningkatkan nilai rata-rata siswa dalam ujian dapat menerima penghargaan berupa bonus akhir tahun. Sementara itu, staf yang sering absen tanpa alasan yang jelas dapat menerima sanksi administratif. Dengan cara ini, kepala sekolah berusaha untuk menjaga tingkat kinerja yang tinggi di seluruh tingkat organisasi sekolah.

Salah satu keunggulan utama dari gaya kepemimpinan transaksional adalah kemampuannya untuk meningkatkan fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek yang spesifik dan terukur. Dalam konteks pendidikan, gaya ini dapat

---

<sup>22</sup> Hasanah dan Utami.

<sup>23</sup> Universitas Mitra Indonesia, Lampung dkk., "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* 4, no. 1 (19 Desember 2022): 1–14, <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.

membantu sekolah mencapai hasil yang dapat dievaluasi secara langsung, seperti peningkatan nilai ujian siswa, perbaikan tingkat kehadiran, atau pencapaian akreditasi sekolah.

Dengan adanya sistem penghargaan dan hukuman yang jelas, guru dan staf merasa lebih terdorong untuk bekerja sesuai dengan ekspektasi yang telah ditetapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini cenderung lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya karena adanya aturan dan prosedur yang jelas. Dalam konteks SMP IT Madinah Boarding School, efisiensi ini dapat diterjemahkan ke dalam pengelolaan waktu yang lebih baik, alokasi sumber daya yang optimal, dan peningkatan produktivitas di berbagai aspek operasional sekolah.<sup>24</sup>

Namun, meskipun memiliki banyak kelebihan, gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki sejumlah keterbatasan. Salah satu kelemahan utamanya adalah kurangnya perhatian terhadap pengembangan jangka panjang dan motivasi intrinsik. Karena fokus utama gaya ini adalah pencapaian tujuan yang terukur dalam waktu singkat, sering kali aspek pengembangan profesional dan pribadi guru atau pembentukan budaya sekolah yang positif menjadi terabaikan. Di SMP IT Madinah Boarding School, misalnya, ketergantungan pada sistem penghargaan eksternal dapat menyebabkan berkurangnya motivasi intrinsik guru dan siswa.<sup>25</sup>

Guru mungkin hanya berfokus pada pencapaian target yang diberikan tanpa memperhatikan pentingnya pengembangan kompetensi jangka panjang atau pembentukan hubungan yang bermakna dengan siswa. Demikian pula, siswa dapat kehilangan semangat belajar jika mereka merasa bahwa usaha mereka hanya dihargai melalui penghargaan eksternal, seperti nilai atau hadiah, tanpa adanya penghargaan terhadap proses belajar itu sendiri. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penting bagi kepala sekolah di SMP IT Madinah Boarding School untuk

<sup>24</sup> Andri Tria Raharja dan Kautsar Eka Wardhana, “The Influence of Preschool Children’s Intellectual Maturity and Thematic Learning on Physical Education Learning Outcomes in Elementary School,” *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 8, no. 2 (8 Juli 2023): 99–114, <https://doi.org/10.21462/educasia.v8i2.140>.

<sup>25</sup> Rizka Nur Aisyah, Dwi Mega Septiana, dan Siti Marwiyah, “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan” 2, no. 4 (t.t.).

mengimbangi gaya kepemimpinan transaksional dengan pendekatan lain, seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan individu, penciptaan visi bersama, dan inspirasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya memberikan penghargaan dan hukuman, tetapi juga memberikan motivasi intrinsik kepada pengikutnya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inovatif, dan inspiratif.

Sebagai contoh, kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar. Selain itu, kepala sekolah dapat membangun budaya sekolah yang positif dengan melibatkan guru, staf, siswa, dan orang tua dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, guru dan staf tidak hanya termotivasi oleh penghargaan eksternal tetapi juga oleh rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.

Penerapan kombinasi kepemimpinan transaksional dan transformasional dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan institusi pendidikan. Dalam konteks SMP IT Madinah Boarding School, kepala sekolah dapat memanfaatkan gaya transaksional untuk memastikan efisiensi dan pencapaian target jangka pendek sambil menggunakan pendekatan transformasional untuk menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

Misalnya, kepala sekolah dapat memperluas program penghargaan tidak hanya berdasarkan hasil tetapi juga berdasarkan upaya inovatif guru dalam mengembangkan metode pengajaran. Workshop dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pedagogis juga dapat menjadi prioritas. Selain itu, kepemimpinan transformasional dapat mendorong guru untuk terlibat dalam penelitian dan pengembangan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan siswa saat ini. Semua ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hasil yang terukur dan pengembangan kapasitas individu.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP IT Madina Boarding School Samarinda, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sekolah, khususnya dalam aspek kedisiplinan, efisiensi operasional, dan pencapaian akademik siswa. Gaya kepemimpinan ini, yang lebih berfokus pada pemberian penghargaan atas pencapaian dan pemberian sanksi bagi yang gagal memenuhi target, terbukti berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan disiplin. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi dalam pengelolaan operasional sekolah dan pencapaian hasil akademik yang lebih baik, baik bagi siswa maupun guru.

Namun, meskipun gaya kepemimpinan transaksional dapat mencapai hasil yang positif dalam jangka pendek, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Salah satu kelemahan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah kurangnya perhatian terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal inovasi, kreativitas, dan perkembangan profesional guru. Gaya kepemimpinan transaksional cenderung fokus pada pencapaian hasil yang terukur dan rutinitas yang sudah ditetapkan, yang dapat mengurangi motivasi intrinsik staf dan menghambat pengembangan diri mereka. Selain itu, hubungan antara pemimpin dan staf yang lebih formal dan kurang emosional dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas staf.

Untuk itu, penelitian ini menyarankan agar SMP IT Madina Boarding School mempertimbangkan untuk menggabungkan gaya kepemimpinan transaksional dengan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional, yang lebih berfokus pada pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan individu, dapat membantu menciptakan atmosfer yang lebih inovatif dan mendukung perkembangan profesionalisme staf. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pencapaian tujuan jangka pendek, seperti peningkatan hasil akademik

dan efisiensi operasional, dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Selain itu, kepala sekolah perlu memberikan lebih banyak perhatian pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan kesempatan bagi guru dan staf untuk berinovasi dan mengembangkan keterampilan mereka. Mengembangkan hubungan yang lebih komunikatif dan emosional antara pemimpin dan staf juga sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik staf. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, meskipun gaya kepemimpinan transaksional memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja sekolah dalam aspek-aspek tertentu, penting bagi sekolah untuk mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan. Dengan mengombinasikan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, SMP IT Madina Boarding School dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya mencapai hasil jangka pendek, tetapi juga mengembangkan potensi jangka panjang yang dapat berkontribusi pada keberhasilan dan perkembangan sekolah di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Rizka Nur, Dwi Mega Septiana, dan Siti Marwiyah. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan" 2, no. 4 (t.t.).
- Anatasya, Ervina, dan Lisnawati Suargana. "Strategi Perencanaan dan Pelaksanaan Ekskul di Sekolah Dasar: Perspektif dari SD Negeri dan SD Swasta" 7 (2023).
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikram, Rusdy A Sirodj, dan Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 01 (21 Desember 2022): 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.
- Didik Hadiyatno. "Peran Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 5 (6 Mei 2024): 45–57. <https://doi.org/10.62504/jimr424>.

- Ehrhart, I. C., P. E. Parker, W. J. Weidner, J. M. Dabney, J. B. Scott, dan F. J. Haddy. "Coronary Vascular and Myocardial Responses to Carotid Body Stimulation in the Dog." *The American Journal of Physiology* 229, no. 3 (September 1975): 754–60. <https://doi.org/10.1152/ajplegacy.1975.229.3.754>.
- Febrianty, Muhammad, dan Divianto. *Kepemimpinan Apresiatif: Mendorong Pertumbuhan Dan Keterlibatan di Tempat Kerja*. UPPM universitas malahayati, 2023.
- Hasanah, Nurul, dan Widya Tri Utami. "EFEKTIVITAS PENDEKATAN KONSELING TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI MASA PANDEMI PADA SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 3 SATU ATAP GEBANG" 12, no. 2 (2023).
- Nurwahidah, Ina, Risalatun Nisa, Nurjamaludin, dan Ridwan Nurhidayat. "Karakteristik Kepemimpinan Efektif." *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 4 (22 Januari 2024): 449–56. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>.
- Prayuda, Rafie Zaidan. "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review" 03, no. 01 (2022).
- . "Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review" 03, no. 01 (2022).
- Putra, Bramana Nanditya. "CARA MENGATASI PERMASLAHAN PEMILIHAN JURUSAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN TRANSAKSIONAL," t.t.
- Raharja, Andri Tria, dan Kautsar Eka Wardhana. "The Influence of Preschool Children's Intellectual Maturity and Thematic Learning on Physical Education Learning Outcomes in Elementary School." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 8, no. 2 (8 Juli 2023): 99–114. <https://doi.org/10.21462/educasia.v8i2.140>.
- Razak, Abdul, Siti Nasiah, Kautsar Eka Wardhana, Indriana Rahmawati, Diva Ramadhan, dan Fiqih Lukman Abid Syahputra. "Disiminasi Pembelajaran Mikir di Madrasah Ibtidaiyah," 2023.
- Ridho, Ahmad, Kautsar Eka Wardhana, Ayu Sasadila Yuliana, Ikhwan Nuur Qolby, dan Zalwana Zalwana. "Implementasi Pendidikan Multikultural Berbasis Teknologi Dalam Menghadapi Era Society 5.0." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran* 7 (31 Desember 2022): 195–213. <https://doi.org/10.21462/educasia.v7i3.131>.

- Rusandi dan Muhammad Rusli. "Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus." *Al-Ubudiyyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 2, no. 1 (17 Juni 2021): 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>.
- Rusmulyani, Ketut. "Study Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model Addie." *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 5, no. 2 (5 Desember 2020). <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.6957>.
- Salsabilla, Beta, Febria Indah Lestari, Maya Erlita, Ranisha Dian Insani, Rani Santika, Restika Amalia Ningsih, dan Dea Mustika. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan" 6 (2022).
- Sobari, Wawan. "LOGIKA POLITIK TRANSAKSIONAL PETAHANA DALAM PILKADA: ANALISIS PEMBELAHAN POLITIK." *Jurnal Keadilan Pemilu* 1, no. 2 (18 Juli 2022): 13–24. <https://doi.org/10.55108/jkp.v1i2.167>.
- Suardipa, I. Putu, dan Komang Pitriani. "Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Dan Akreditasi Dalam Pemetaan Mutu Satuan Pendidikan." *PINTU: Jurnal Penjaminan Mutu* 1, no. 2 (16 Desember 2020). <https://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jurnalmutu/article/view/909>.
- Taufiq, Otong Husni, dan Ari Kusumah Wardani. "KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI" 6 (2020).
- Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Hairudin Hairudin, Eka Travilta Oktaria, dan Universitas Mitra Indonesia, Lampung. "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan." *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* 4, no. 1 (19 Desember 2022): 1–14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.
- . "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan." *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* 4, no. 1 (19 Desember 2022): 1–14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.
- Wibawa, Dwi Ari. "Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional," t.t.