ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR GUGUS I KECAMATAN LUNANG

Rini Suryati[1], Alfroki Martha[2], Sumanti[3]
Magister Pendidikan Dasar, Universitas Adzkia[1,2,3]
rinisuryati@gmail.com

Diterima: *22/10/2026*; Direvisi: *06/11/2026*; Diterbitkan: *12/11/2026*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru dalam mendukung kualitas pembelajaran di sekolah dasar serta adanya persoalan dalam pelaksanaan tugas profesional guru di SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang, terutama terkait penggunaan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi, dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, serta peran motivasi kerja kepala sekolah dalam memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 47 guru dari empat sekolah dasar melalui teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi serta *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (B = 0,401; p = 0,006). Motivasi kerja kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (B = 0,501; p < 0,001), dengan hubungan relatif lebih kuat berdasarkan koefisien beta terstandar. Namun, motivasi kerja kepala sekolah tidak terbukti memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru (B = −0,014; p = 0,285). Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh langsung yang signifikan, tetapi motivasi kerja kepala sekolah tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja guru.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Guru, Moderasi, Motivasi Kerja Kepala Sekolah*

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of teacher performance in supporting the quality of learning in elementary schools, as well as challenges in the implementation of teachers' professional responsibilities at public elementary schools in Cluster I, Lunang District, particularly in the use of educational technology, preparation of instructional materials, assessment, and professional development. This study aims to analyze the effect of principals' transactional leadership style on teacher performance, the effect of principals' work motivation on teacher performance, and the role of principals' work motivation in moderating the relationship between transactional leadership style and teacher performance. A quantitative approach was employed, involving the entire population of 47 teachers from four elementary schools using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The results indicate that transactional leadership style has a positive and significant

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

effect on teacher performance (B = 0.401; p = 0.006). Principals' work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance (B = 0.501; p < 0.001), with a relatively stronger relationship based on the standardized beta coefficient. However, principals' work motivation was not found to moderate the relationship between transactional leadership style and teacher performance (B = −0.014; p = 0.285). The study concludes that both variables have significant direct effects on teacher performance, but principals' work motivation neither strengthens nor weakens the relationship between transactional leadership style and teacher performance.

Keywords: *Moderation, Principals' Work Motivation, Teacher Performance, Transactional Leadership Style*

PENDAHULUAN

Kinerja guru menjadi salah satu aspek yang menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar. Tugas guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan tanggung jawab profesional lainnya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang bertugas mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pemerintah Republik Indonesia, 2005). Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, membimbing peserta didik, dan mengevaluasi hasil belajar secara terencana. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa profesionalisme guru berkaitan dengan kemampuan menjalankan tugas pendidikan secara efektif, sehingga kinerja guru perlu dilihat melalui pelaksanaan tugas nyata di sekolah, bukan semata-mata dari pemenuhan kewajiban administratif.

Kinerja guru dapat diamati melalui kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, dan keterlibatan dalam tugas profesional. Paramartha et al. (2023), dan Nurisnaeni et al. (2026) mengkaji kinerja guru sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan mutu pelaksanaan pendidikan. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tersebut berhadapan dengan tuntutan perubahan kurikulum, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta penyelesaian administrasi sekolah. Guru perlu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik sekaligus memenuhi tanggung jawab administratifnya. Kemampuan menjalankan tuntutan tersebut turut berkaitan dengan dukungan organisasi sekolah, termasuk arahan dan pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Di SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang, persoalan pelaksanaan tugas profesional guru terlihat dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada 1–10 Mei 2026. Sebagian guru masih mengalami kesulitan mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, sehingga penggunaan media digital belum optimal dan metode ceramah masih mendominasi kegiatan belajar mengajar. Peneliti juga menemukan keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi yang belum maksimal, serta keterlibatan sebagian guru yang masih terbatas dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Wawancara awal dengan beberapa guru dan kepala sekolah memperlihatkan bahwa penyelesaian administrasi masih menyita perhatian guru, sementara pengembangan inovasi pembelajaran belum menjadi fokus yang seimbang. Temuan awal ini menggambarkan adanya persoalan dalam pelaksanaan tugas guru yang perlu dikaji berdasarkan kondisi sekolah setempat.

Gambaran tersebut diperkuat oleh data awal kinerja guru pada empat sekolah di Gugus I Kecamatan Lunang. Data primer tahun 2026 yang diperoleh peneliti menunjukkan variasi capaian pada aspek perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, dan tugas profesional.

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

Tabel 1. Data Awal Kinerja Guru SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang

No.	Nama sekolah	Jumlah guru	Perencanaan pembelajaran	Pelaksanaan pembelajaran	Penilaian pembelajaran	Tugas profesional	Rata-rata kinerja
1	SDN 02 Lunang	13	74,18	73,26	71,84	71,88	72,79
2	SDN 07 Lunang	16	74,56	73,85	72,14	71,53	73,02
3	SDN 11 Lunang	9	73,82	72,91	71,68	72,03	72,61
4	SDN 13 Lunang	9	72,54	71,83	69,92	70,35	71,16
Rata-rata	Gugus I	47	73,78	72,96	71,40	71,45	72,40

Sumber: Data primer, 2026.

Rata-rata kinerja guru pada empat sekolah tersebut adalah 72,40. SDN 07 Lunang mencatat rata-rata tertinggi sebesar 73,02, diikuti SDN 02 Lunang sebesar 72,79 dan SDN 11 Lunang sebesar 72,61. SDN 13 Lunang memiliki rata-rata terendah, yaitu 71,16. Pada tingkat gugus, aspek perencanaan pembelajaran memiliki rata-rata tertinggi sebesar 73,78, sedangkan penilaian pembelajaran memperoleh rata-rata 71,40. Tugas profesional juga mencatat rata-rata 71,45. Perbedaan capaian ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan tugas guru belum merata pada seluruh sekolah dan aspek yang dinilai. Karena kriteria kategorisasi skor belum dicantumkan dalam data awal, angka tersebut lebih tepat digunakan untuk menggambarkan variasi kinerja daripada untuk menetapkan kategori kinerja tertentu.

Kondisi tersebut mengarahkan perhatian pada faktor organisasi yang mungkin berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru. Penelitian Nurmalasari et al. (2026) serta Fatihah et al. (2026) membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru, termasuk kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pembinaan profesional. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dipilih sebagai salah satu faktor yang perlu diuji karena berkaitan dengan pengaturan tugas, penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan pekerjaan, serta pemberian penghargaan dan tindakan korektif. Faktor berikutnya adalah motivasi kerja kepala sekolah, yang berkaitan dengan dorongan untuk menjalankan fungsi kepemimpinan, membina guru, dan mengupayakan pencapaian tujuan sekolah. Kedua variabel tersebut perlu ditempatkan sesuai fungsi konseptualnya agar hubungan dengan kinerja guru dapat diuji secara empiris.

Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan kerja berdasarkan kesepakatan mengenai tugas, target, standar pencapaian, dan konsekuensi atas hasil kerja. Bass dan Bass (2008) membahas kepemimpinan sebagai proses yang mencakup pengaruh pemimpin terhadap perilaku anggota organisasi, sedangkan Northouse (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional bertumpu pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan dalam pelaksanaan tanggung jawab. Mekanisme yang lazim dibahas dalam pendekatan ini meliputi pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian (*contingent reward*) serta pengawasan dan tindakan korektif terhadap penyimpangan (*management by exception*) (Robbins & Judge, 2019). Dalam lingkungan sekolah, mekanisme tersebut dapat tercermin melalui kejelasan pembagian tugas,

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

pemantauan proses pembelajaran, evaluasi hasil kerja, dan pemberian umpan balik. Pelaksanaannya perlu dikaji berdasarkan praktik kepemimpinan kepala sekolah di sekolah yang diteliti, bukan diasumsikan berjalan efektif hanya karena prosedur kerja telah ditetapkan.

Hasil observasi dan wawancara awal di beberapa SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah masih menghadapi sejumlah kendala. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru cenderung berlangsung satu arah, sedangkan pembinaan profesional belum dilaksanakan secara berkesinambungan. Sebagian guru menyampaikan bahwa pendampingan terkait implementasi Kurikulum Merdeka, penggunaan platform pembelajaran digital, dan penyelesaian administrasi pembelajaran masih terbatas. Monitoring terhadap proses pembelajaran serta pemberian umpan balik atas hasil kerja guru juga belum berlangsung secara konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kejelasan arahan, pengawasan, dan pembinaan masih perlu ditelaah untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja guru. Temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan kinerja guru di Gugus I Kecamatan Lunang.

Motivasi kerja kepala sekolah menjadi variabel lain yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan dorongan dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan motivasi sebagai proses yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah, motivasi kerja dapat berkaitan dengan kesungguhan mengelola sekolah, melaksanakan supervisi akademik, membina guru, serta mengupayakan perbaikan proses pembelajaran. Suswati (2022) juga mengaitkan motivasi kerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaan. Pada konteks penelitian ini, motivasi kerja kepala sekolah perlu dibedakan dari motivasi kerja guru. Fokusnya terletak pada dorongan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan yang berpotensi berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional guru.

Observasi dan wawancara awal di SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang memperlihatkan bahwa pembinaan guru belum berlangsung secara berkelanjutan, supervisi akademik belum konsisten, dan upaya mendorong inovasi pembelajaran masih terbatas. Temuan tersebut menjadi indikasi awal mengenai pelaksanaan fungsi kepemimpinan, tetapi belum cukup untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah tergolong rendah. Penilaian terhadap motivasi memerlukan indikator yang sesuai dan pengukuran yang dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar itu, motivasi kerja kepala sekolah ditempatkan sebagai variabel yang perlu diuji hubungannya dengan kinerja guru. Pengujian ini juga diperlukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja kepala sekolah berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru.

Penelitian terdahulu telah membahas hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan fokus variabel yang beragam. Qumarudin et al. (2026) mengkaji kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru. Setrianti et al. (2026) juga membahas hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Kedua penelitian tersebut relevan untuk menjelaskan keterkaitan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru, tetapi belum dapat langsung digunakan sebagai bukti mengenai peran moderasi motivasi kerja kepala sekolah dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja guru. Perbedaan fokus variabel tersebut menjadi dasar untuk menguji hubungan yang lebih spesifik sesuai dengan model penelitian ini.

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

Ruang kajian yang hendak diisi terletak pada pengujian gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersamaan, dengan motivasi kerja kepala sekolah juga diuji sebagai variabel moderasi. Pengujian tersebut perlu membedakan pengaruh langsung motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dari perannya dalam mengubah hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja guru. Kedua hubungan itu memiliki makna analitis yang berbeda dan tidak dapat disimpulkan hanya berdasarkan temuan penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan dan motivasi secara umum. Konteks SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang menjadi ruang empiris untuk menguji model tersebut berdasarkan kondisi awal kinerja guru dan praktik pengelolaan sekolah yang ditemukan peneliti.

Berdasarkan permasalahan empiris dan ruang kajian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, serta peran moderasi motivasi kerja kepala sekolah dalam hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil pengujian diharapkan dapat menjelaskan apakah penerapan kepemimpinan transaksional berkaitan dengan kinerja guru dan apakah hubungan tersebut berbeda menurut tingkat motivasi kerja kepala sekolah. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Lunang."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, termasuk peran motivasi kerja kepala sekolah sebagai variabel moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu analisis regresi yang memasukkan interaksi antara variabel independen dan variabel moderator untuk mengetahui perubahan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2021).

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat, pada tahun 2026. Populasi penelitian terdiri atas 47 guru dari empat sekolah, yaitu SDN 02 Lunang (13 guru), SDN 07 Lunang (16 guru), SDN 11 Lunang (9 guru), dan SDN 13 Lunang (9 guru). Seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik *sampling jenuh* (Sugiyono, 2017).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5). Instrumen mengukur tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X), motivasi kerja kepala sekolah (Z), dan kinerja guru (Y). Pengukuran motivasi kerja kepala sekolah didasarkan pada persepsi guru terhadap perilaku kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Data dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi mengenai profil sekolah dan jumlah guru.

Validitas isi instrumen dinilai oleh tiga validator menggunakan koefisien Aiken's V. Uji validitas butir dilakukan melalui korelasi butir, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Uji coba instrumen melibatkan 30 guru dari Gugus II. Hasil pengujian yang tercantum dalam naskah menunjukkan koefisien Aiken's V sebesar 0,91, sementara nilai Cronbach's Alpha untuk gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah, dan kinerja guru masing-masing sebesar 0,968, 0,977, dan 0,974.

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

Analisis data mencakup statistik deskriptif, pengujian asumsi regresi, dan pengujian hipotesis. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data setiap variabel. Pengujian asumsi meliputi normalitas residual, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan persamaan regresi moderasi.

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 47 guru dari empat sekolah dasar di Gugus I Kecamatan Lunang, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah, dan kinerja guru berdasarkan nilai rata-rata dan Tingkat Capaian Responden (TCR).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Gaya kepemimpinan transaksional	4,47	89,31	Sangat Baik
Motivasi kerja kepala sekolah	4,51	90,26	Sangat Baik
Kinerja guru	4,61	92,13	Sangat Baik

Sumber: Data primer penelitian, diolah (2026).

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja guru memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,61 dengan TCR 92,13%, diikuti motivasi kerja kepala sekolah dengan rata-rata 4,51 dan TCR 90,26%. Gaya kepemimpinan transaksional memperoleh rata-rata 4,47 dengan TCR 89,31%. Ketiga variabel berada dalam kategori sangat baik.

Pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, kejelasan tugas dan target kerja memperoleh TCR tertinggi sebesar 91,77%, sedangkan pemberian penghargaan memperoleh TCR terendah sebesar 87,93%. Pada variabel motivasi kerja kepala sekolah, tanggung jawab kerja memiliki TCR tertinggi sebesar 91,15%, sementara komitmen kerja memperoleh TCR terendah sebesar 89,11%. Adapun pada variabel kinerja guru, pelaksanaan pembelajaran memperoleh TCR tertinggi sebesar 92,85%, sedangkan administrasi pembelajaran memperoleh TCR terendah sebesar 91,57%. Seluruh indikator berada dalam kategori sangat baik.

Pengujian asumsi dilakukan sebelum analisis regresi dan *Moderated Regression Analysis* (MRA), meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Shapiro–Wilk

Variabel	Statistik	df	Sig.
Gaya kepemimpinan transaksional	0,968	47	0,216
Motivasi kerja kepala sekolah	0,956	47	0,073
Kinerja guru	0,973	47	0,343

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026).

Nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,216 untuk gaya kepemimpinan transaksional, 0,073 untuk motivasi kerja kepala sekolah, dan 0,343 untuk

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian Shapiro–Wilk tidak menemukan penyimpangan normalitas yang signifikan pada skor variabel yang diuji.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	13,292	8,267	–	1,608	0,115
Gaya kepemimpinan transaksional	−0,013	0,077	−0,027	−0,171	0,865
Motivasi kerja kepala sekolah	−0,050	0,064	−0,121	−0,770	0,446

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026).

Nilai signifikansi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,865 dan motivasi kerja kepala sekolah sebesar 0,446. Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga pengujian Glejser tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas yang signifikan pada kedua variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan transaksional	0,900	1,112
Motivasi kerja kepala sekolah	0,900	1,112

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026).

Kedua variabel memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,900 dan VIF sebesar 1,112. Nilai tersebut memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian, yaitu *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10.

Pengujian regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru. Hasil pengujian koefisien regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Pengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru

Variabel prediktor	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Gaya kepemimpinan transaksional	0,401	0,138	0,336	2,912	0,006
Motivasi kerja kepala sekolah	0,501	0,115	0,503	4,356	<0,001

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2026).

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki koefisien regresi sebesar 0,401, nilai t sebesar 2,912, dan signifikansi sebesar 0,006. Motivasi kerja kepala sekolah memiliki koefisien regresi sebesar 0,501, nilai t sebesar 4,356, dan signifikansi di bawah 0,001. Kedua koefisien bernilai positif dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Pengujian MRA dilakukan dengan memasukkan interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah ke dalam model regresi. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

Tabel 7. Hasil Pengujian Efek Moderasi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Interaksi gaya kepemimpinan transaksional × motivasi kerja kepala sekolah	−0,014	0,013	−2,013	−1,082	0,285

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026).

Koefisien interaksi sebesar −0,014, dengan nilai t sebesar −1,082 dan signifikansi sebesar 0,285. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah tidak signifikan secara statistik.

Perbandingan koefisien korelasi dan determinasi dilakukan untuk mengetahui perubahan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru sebelum dan setelah variabel interaksi dimasukkan.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1: tanpa interaksi	0,688	0,473	0,449	8,71662
Model 2: dengan interaksi	0,698	0,487	0,451	8,69980

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026).

Nilai R Square meningkat dari 0,473 pada Model 1 menjadi 0,487 pada Model 2. Artinya, proporsi variasi kinerja guru yang dijelaskan oleh model meningkat dari 47,3% menjadi 48,7%. Nilai *adjusted R square* meningkat dari 0,449 menjadi 0,451, sedangkan *standard error of the estimate* menurun dari 8,71662 menjadi 8,69980. Peningkatan R Square sebesar 0,014 atau 1,4 poin persentase tersebut belum membuktikan adanya efek moderasi karena koefisien interaksi tidak signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Sebaliknya, interaksi antara kedua variabel tidak signifikan sehingga hipotesis moderasi tidak didukung.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru (B = 0,401; p = 0,006). Temuan ini menunjukkan bahwa skor gaya kepemimpinan transaksional yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kinerja guru yang lebih tinggi dalam model penelitian. Secara deskriptif, kejelasan tugas dan target kerja memperoleh TCR tertinggi sebesar 91,77%, sedangkan pemberian penghargaan memperoleh TCR terendah sebesar 87,93%. Pola tersebut memperlihatkan bahwa aspek penjelasan tugas dan target dinilai lebih menonjol dibandingkan pemberian penghargaan. Dalam konteks pengelolaan sekolah, kejelasan target dapat memberikan acuan bagi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sementara penghargaan berkaitan dengan pengakuan atas

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

pencapaian kerja. Molina (2025) membahas kepemimpinan transaksional dalam kaitannya dengan kepuasan guru, sedangkan Risonar et al. (2023) mengkaji manajemen transaksional, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi mengajar. Kedua penelitian tersebut menyediakan konteks literatur untuk membahas perilaku kepemimpinan transaksional dalam pengelolaan pekerjaan guru.

Kinerja guru memperoleh TCR tertinggi pada indikator pelaksanaan pembelajaran sebesar 92,85%, sedangkan administrasi pembelajaran memperoleh TCR terendah sebesar 91,57%. Selisih tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian relatif lebih tinggi terhadap pelaksanaan pembelajaran daripada administrasi pembelajaran, meskipun keduanya berada dalam kategori sangat baik. Kejelasan tugas, pengawasan, dan tindakan korektif merupakan aspek kepemimpinan yang secara konseptual berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan. Namun, penelitian ini menguji hubungan pada tingkat variabel, bukan hubungan setiap indikator kepemimpinan dengan setiap indikator kinerja. Oleh karena itu, hasilnya belum membuktikan bahwa indikator tertentu secara langsung menyebabkan capaian indikator kinerja tertentu. Setrianti et al. (2026) mengkaji gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru sekolah dasar, sedangkan Putra (2026) membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Kedua kajian tersebut relevan sebagai pembanding tematik, dengan tetap memperhatikan perbedaan konstruk dan model analisis yang digunakan.

Penelitian Suharto dan Suryana (2026) membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar. Nurrochmah et al. (2026) mengkaji insentif moneter, kompetensi guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan Nur et al. (2026) menelaah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru di Kepulauan Sula. Ketiga penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru dibahas dalam kaitannya dengan berbagai aspek kepemimpinan dan kondisi kerja. Penelitian ini mengambil fokus yang lebih spesifik pada gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah di Gugus I Kecamatan Lunang. Karena jenis kepemimpinan dan susunan variabel tidak sepenuhnya sama, hasil penelitian tersebut perlu diposisikan sebagai pembanding berdasarkan tema, bukan dianggap memiliki hasil yang identik.

Kajian kepemimpinan pendidikan juga mencakup pendekatan partisipatif, transformasional, dan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai. Hutabarat dan Yuliana (2026) membahas kepemimpinan partisipatif dan kinerja guru di sekolah dasar berbasis nilai. Novaliawati et al. (2026) mengkaji kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi dalam kaitannya dengan profesionalitas guru, sedangkan Natalia dan Superbry (2026) membahas kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi sebagai prediktor kinerja guru. Herdiani (2026) menelaah kepemimpinan transformasional dan efektivitas sekolah, sementara Afandi et al. (2026) membahas kepemimpinan transformasional dari perspektif pendidikan Islam. Keragaman fokus tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan hasil pendidikan dapat dikaji melalui pendekatan yang berbeda. Temuan penelitian ini menambah bukti kontekstual mengenai hubungan gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru pada sekolah dasar negeri.

Motivasi kerja kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru ($B = 0{,}501$; $p < 0{,}001$). Koefisien beta terstandar motivasi kerja kepala sekolah sebesar 0,503 juga lebih tinggi daripada beta gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,336. Perbandingan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah memiliki hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja guru dalam model pengaruh langsung yang dianalisis. Temuan

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

tersebut perlu ditafsirkan sesuai konstruk penelitian, yaitu motivasi kerja kepala sekolah, bukan motivasi kerja guru. Setrianti et al. (2026) membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, sedangkan Qumarudin et al. (2026) menelaah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja guru. Kedua kajian tersebut relevan untuk menempatkan hubungan motivasi dan kinerja dalam literatur kepemimpinan pendidikan.

Pada variabel motivasi kerja kepala sekolah, tanggung jawab kerja memperoleh TCR tertinggi sebesar 91,15%, sedangkan komitmen kerja memperoleh TCR terendah sebesar 89,11%. Semangat kerja memiliki TCR 90,30%, disiplin kerja 90,43%, dan dorongan berprestasi 90,35%. Seluruh indikator berada dalam kategori sangat baik. Secara konseptual, motivasi kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat berkaitan dengan pelaksanaan supervisi, koordinasi, dan dukungan terhadap pekerjaan guru. Akan tetapi, mekanisme tersebut tidak diuji secara terpisah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penjelasan tersebut merupakan interpretasi konseptual, bukan bukti bahwa supervisi atau koordinasi menjadi perantara hubungan motivasi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Warsita et al. (2026) mengkaji kepemimpinan transformasional dan efektivitas pembelajaran dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan dengan kinerja guru. Perbedaan posisi variabel perlu diperhatikan dalam membandingkan penelitian tersebut dengan penelitian ini. Motivasi sebagai mediator menjelaskan jalur perantara, sedangkan motivasi sebagai prediktor langsung menguji hubungan dengan variabel hasil. Penelitian ini juga menguji motivasi kerja kepala sekolah sebagai moderator, yakni apakah motivasi mengubah kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru. Ketiga peran tersebut memiliki makna analitis yang berbeda sehingga hasilnya tidak dapat dipertukarkan secara langsung.

Masduki et al. (2026) membahas kepemimpinan pelayan kepala sekolah dan motivasi guru dalam pengembangan pembelajaran abad ke-21. Meskipun pendekatan kepemimpinannya berbeda, penelitian tersebut relevan dalam konteks pembahasan mengenai keterkaitan kepemimpinan dan motivasi di lingkungan pendidikan. Marwan et al. (2026) mengkaji manajemen kepemimpinan dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja kepala sekolah di Aceh. Fokus hasil penelitian tersebut berbeda dari penelitian ini, yang menempatkan kinerja guru sebagai variabel dependen. Perbandingan ini menunjukkan pentingnya membedakan level analisis dan variabel hasil ketika membahas hubungan kepemimpinan serta motivasi dalam organisasi pendidikan.

Hasil MRA menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah tidak terbukti memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru ($B = -0{,}014$; $p = 0{,}285$). Koefisien interaksi yang negatif tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan bahwa motivasi kerja kepala sekolah memperlemah hubungan tersebut karena hasil pengujiannya tidak signifikan. Temuan ini membedakan hubungan langsung masing-masing variabel dengan kinerja guru dari efek interaksi keduanya. Meskipun gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah masing-masing berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, hasil tersebut tidak otomatis menunjukkan bahwa motivasi memperkuat hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja guru.

Perbandingan model menunjukkan bahwa R Square meningkat dari 0,473 menjadi 0,487 setelah variabel interaksi dimasukkan. Kenaikan sebesar 1,4 poin persentase menunjukkan perubahan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru, tetapi tidak membuktikan adanya moderasi. Keputusan mengenai moderasi didasarkan pada koefisien

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

interaksi, yang memiliki nilai signifikansi 0,285. Oleh karena itu, peningkatan R Square perlu dibedakan dari dukungan statistik terhadap hipotesis moderasi.

Literatur internasional juga membahas hubungan kepemimpinan dengan motivasi dan hasil kerja guru dalam berbagai konteks. Duraku dan Hoxha (2021) mengkaji atribut kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Yongco (2026) membahas gaya kepemimpinan, kinerja guru, dan pencapaian siswa pada sekolah menengah di Filipina, sedangkan Apostol (2026) menelaah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru pada sekolah dasar negeri. Lallawmzuali dan Jagannath (2026) serta Nadeem et al. (2026) membahas gaya kepemimpinan dan hasil kerja guru melalui kajian literatur. Ahmed (2026) juga menelaah kepemimpinan kepala sekolah dan hasil kerja guru melalui tinjauan sistematis. Kajian-kajian tersebut memperluas konteks pembahasan mengenai kepemimpinan pendidikan, tetapi tidak dapat dijadikan bukti langsung mengenai efek moderasi dalam penelitian ini tanpa kesesuaian model dan hasil empiris.

Ulfiani et al. (2026) mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru pada pendidikan dasar melalui analisis bibliometrik dan tinjauan literatur sistematis, sedangkan Hertanto et al. (2026) menelaah model hubungan kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan kinerja guru. Esoy et al. (2024) membahas hubungan gaya kepemimpinan dan komitmen guru pada institusi pendidikan tinggi. Pengju et al. (2026) mengkaji gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja dan kepuasan kerja guru pada sekolah K–12 di Tiongkok. Kajian-kajian tersebut menunjukkan bahwa literatur kepemimpinan pendidikan menggunakan beragam konstruk, konteks, dan hasil penelitian. Perbedaan tersebut perlu dipertimbangkan ketika membandingkan hasilnya dengan penelitian ini, yang menguji motivasi kerja kepala sekolah sebagai moderator hubungan kepemimpinan transaksional dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, daftar referensi yang digunakan mencakup penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, transaksional, partisipatif, dan kepemimpinan pelayan; motivasi kerja dan motivasi berprestasi; serta kinerja guru, profesionalitas, kepuasan kerja, dan efektivitas sekolah. Penelitian Suharto dan Suryana (2026), Qumarudin et al. (2026), Nur et al. (2026), Novaliawati et al. (2026), Natalia dan Superbry (2026), Herdiani (2026), Afandi et al. (2026), dan Waryadi et al. (2026) berfokus pada berbagai aspek kepemimpinan transformasional. Sementara itu, Molina (2025) dan Risonar et al. (2023) membahas kepemimpinan atau manajemen transaksional. Keragaman fokus ini menempatkan penelitian sekarang dalam diskusi lebih luas tentang hubungan perilaku kepemimpinan dengan pelaksanaan tugas guru, dengan perhatian khusus pada kepemimpinan transaksional.

Penelitian Iqbal (2025) mengkaji gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Darul Imarah, sedangkan Susanti (2026) membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalitas guru di SD Negeri 6 Banyuasin III. Waryadi et al. (2026) menelaah kepemimpinan transformasional dan kinerja guru pada sekolah Islam menggunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural. Budiman dan Wibowo (2026) mengkaji kepemimpinan transformasional, efikasi diri guru, ekspektasi birokrasi, dan efektivitas sekolah dasar. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan variasi konteks serta konstruk yang digunakan dalam penelitian kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini memiliki fokus berbeda karena menguji pengaruh langsung gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja kepala sekolah, sekaligus menguji interaksi kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru.

Literatur yang digunakan juga mencakup kajian lintas negara dan kajian berbasis tinjauan. Yongco (2026), Apostol (2026), Lallawmzuali dan Jagannath (2026), Nadeem et al. (2026), Ahmed (2026), dan Pengju et al. (2026) membahas kepemimpinan atau hasil kerja guru

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
Vol. 7, No. 1, November 2026-Januari 2027
e-ISSN: 2774-7034 | p-ISSN: 2774-8014
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/elementary

dalam konteks internasional. Duraku dan Hoxha (2021) menjadi referensi tambahan yang lebih awal mengenai atribut kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Perbandingan dengan penelitian tersebut perlu mempertimbangkan perbedaan negara, jenjang pendidikan, desain penelitian, serta posisi variabel. Karena itu, hasil penelitian ini paling tepat dipahami sebagai bukti empiris pada 47 guru di empat sekolah dasar negeri di Gugus I Kecamatan Lunang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus I Kecamatan Lunang. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki koefisien regresi sebesar 0,401 dengan signifikansi 0,006, sedangkan motivasi kerja kepala sekolah memiliki koefisien regresi sebesar 0,501 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Berdasarkan koefisien beta terstandar, motivasi kerja kepala sekolah menunjukkan hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja guru dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional. Namun, hasil *Moderated Regression Analysis* menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja guru, dengan koefisien interaksi sebesar −0,014 dan signifikansi 0,285. Artinya, meskipun kedua variabel secara individual berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, belum terdapat bukti statistik bahwa motivasi kerja kepala sekolah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan perbedaan antara pengaruh langsung suatu variabel dan perannya sebagai moderator. Hasil penelitian memberikan gambaran empiris mengenai hubungan kepemimpinan, motivasi kepala sekolah, dan kinerja guru pada 47 guru di empat sekolah dasar negeri dalam Gugus I Kecamatan Lunang, dengan keterbatasan bahwa cakupan sampel dan variabel penelitian belum mewakili seluruh faktor yang mungkin berkaitan dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, R., Yahya, S., Sulistyawan, G. D., & bin Mahyuddin, M. K. (2026). Transformational leadership from an Islamic educational perspective: Revitalising vocational education in rural Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *23*(1), 279-299. https://doi.org/10.14421/jpai.v23i1.13171

Ahmed, E. (2026). Principal leadership and teacher outcomes: A systematic review of research. *Improving Schools*, *28*(2), 355-375. https://doi.org/10.1177/13654802251409533

Apostol, M. D. C. (2026). Transformational school leadership and teachers' work motivation in public elementary schools. *International Journal of Education Humanities and Social Science*, *9*(01), 627-651. https://doi.org/10.54922/ijehss.2026.1191

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (4th ed.)*. Free Press.

Budiman, M. S., & Wibowo, U. B. (2026). The Effect of Principal Transformational Leadership, Teacher Self-Efficacy, and Bureaucratic Expectations on the Effectiveness of Elementary Schools in Borong District, East Manggarai Regency. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *22*(1), 3507-3524. https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.9090

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

Duraku, Z. H., & Hoxha, L. (2021, June). Impact of transformational and transactional attributes of school principal leadership on teachers' motivation for work. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, p. 659919). Frontiers Media SA. https://doi.org/10.3389/feduc.2021.659919

Esoy, J. L. E., Kilaton, L. J., Tan, J. M. B., Batonghinog, N. A., & Alonsabe, O. A. (2024). Relationship of leadership style and teachers' commitment in higher education institutions (HEIs). European Journal of Science, Innovation and Technology, 4(1), 375–392. https://ejsit-journal.com/index.php/ejsit/article/view/389

Fatihah, N., Handoyo, S. E., & Juanda. (2026). Work motivation as a central determinant of teacher performance: An integrated structural model of leadership style, organizational culture, and compensation. *Journal of Educational Management Research, 5*(2), 2180–2191. https://doi.org/10.61987/jemr.v5i2.2005

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herdiani, S. (2026, May). Transformational School Leadership in Enhancing School Effectiveness: A Systematic Literature Review. In *International Conference on Research of Educational Administration and Management* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-217). https://proceedings.upi.edu/icream/article/view/980

Hertanto, Y., Widodo, W., Lapasau, M., & Sumadyo, B. (2026). Structural model reconstruction of transformational leadership and self-efficacy effects on teacher performance: a systematic review. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, *14*(2), 149-160. https://doi.org/10.29210/1220900

Hutabarat, J., & Yuliana, L. (2026). Participatory leadership as a strategic determinant of teacher performance in value-based elementary schools. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *10*(2), 225–237. https://doi.org/10.26740/jdmp.v10n2.p225-237

Iqbal, M. (2025). The Principal's Leadership Style In Improving Teacher Performance At Smpn 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Al-Mubin: Islamic Scientific Journal*, *8*(2), 508-521. https://doi.org/10.51192/almubin.v8i2.2729

Lallawmzuali, E., & Jagannath, A. (2026). Leadership styles and teacher outcomes in educational institutions: A comprehensive literature review. The Research Dialogue, 5(1), 432–445. https://doi.org/10.64880/theresearchdialogue.v5i1.48

Marwan, M., Zubainur, C. M., & Usman, M. B. (2026). Empirical analysis of leadership management and motivation influence on school principal performance in Aceh Indonesia [Preprint]. Research Square. https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-9459096/v1

Masduki, Z., Waluyo, L., & Inganah, S. (2026). The Influence of Principal Servant Leadership on Teacher Motivation in Developing 21st Century Learning: A Case Study at SMK Muhammadiyah Jatibarang, Indramayu. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, *6*(3), 10-24. https://doi.org/10.51214/bip.v6i3.2179

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

Molina, L. A. (2025). The Influence of Transactional Leadership to Teachers' Satisfaction. *IJMERI*, *4*(2), 734462. https://doi.org/10.64637/734462

Mulyasa, H. E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Remaja Rosdakarya.

Nadeem, A., Iram, S., & Akhtar, H. (2026). The impact of educational leadership styles on teacher productivity: A comprehensive review. *Inverge Journal of Social Sciences*, *5*(1), 28–41. https://doi.org/10.63544/ijss.v5i1.217

Natalia, K., & Superbry, I. W. (2026). Transformational Leadership and Achievement Motivation as Predictors of Teacher Performance. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, *15*(2), 511-518. https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v15i2.111862

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice (9th ed.).* SAGE Publications.

Novaliawati, I. R., Sulastri, S., Nellitawati, N., & Sabandi, A. (2026). The influence of principal transformational leadership and achievement motivation on teacher professionality. *Indonesian Research Journal in Education| IRJE|*, *10*(2), 1176-1191. https://doi.org/10.22437/irje.v10i2.48742

Nur, F. N., Sugiono, E., & Hasanudin, H. (2026). Transformational leadership, work motivation, and teacher performance: Evidence from the Sula Islands, Indonesia. *Journal of Economics and Business Letters*, *6*(4), 23-36. https://doi.org/10.55942/jebl.v6i4.1999

Nurisnaeni, N., Munir, M., & Suryana, A. (2026). The influence of principal instructional leadership and teacher work motivation on elementary school teacher's teaching performance. *Journal of Innovation and Research in Primary Education, 5*(1), 404–417. https://doi.org/10.56916/jirpe.v5i1.3117

Nurmalasari, Y., Hendarman, & Wulandari, F. (2026). The influence of leadership style, motivation, and work environment on teacher performance. *Journal of General Education and Humanities, 5*(1), 1031–1046. https://doi.org/10.58421/gehu.v5i1.1013

Nurrochmah, N. R. A., Suryaputra, R., & Kibtiyah, A. (2026). The Influence of Monetary Incentives, Teacher Competence, and Principal Leadership Style on Teacher Performance. *Journal of Educational Management Research*, *5*(2), 1167-1179. https://doi.org/10.61987/jemr.v5i2.1847

Paramartha, W., Yudha-Triguna, I. B. G., & Jelatik, I. G. L. (2023). The relationship of supporting factors that influence the performance of Hindu religious teachers. *European Journal of Educational Research, 12*(1), 99–117. https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.1.99

Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.

Pengju, C., Arnyana, I. B. P., & Agustini, K. (2026). Leadership Styles as Drivers of Teacher Performance and Job Satisfaction: Evidence from K–12 Public Schools in China. *Jurnal Paedagogy*, *13*(4), 1491-1500. https://doi.org/10.33394/jp.v13i4.21881

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647

Putra, S. K. (2026). Principal Leadership Style and Teacher Performance in Improving Learning Quality. *Punggawa Global Research: Jurnal Multidisiplin*, *1*(1), 26-33. https://doi.org/10.67707/pgr.v1i1.10

Qumarudin, M., Kosasih, K., & Yuniarsih, Y. (2026). The Impact of Transformational Leadership Style of School Principals and Work Motivation on Teacher Performance: An Empirical Study. *Advances in Economics & Financial Studies*, *4*(2), 143-159. https://doi.org/10.60079/aefs.v4i2.755

Risonar, C. J., Prado, N., & Digamon, J. (2023). Transactional Management, Transformational Leadership, Organizational Culture, and Teaching Competencies of Teachers in Basic Education. *JPAIR Institutional Research*, *21*(1), 83-104. https://doi.org/10.7719/874

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.).* Pearson.

Setrianti, N., Sumanti, S., & Aisyah, S. (2026). The effect of principal leadership style and work motivation on elementary teacher performance: A study in public schools of Gunung Kerinci District. *Journal of Education Research*, *7*(2), 773–780. https://doi.org/10.37985/jer.v7i2.3640

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharto, N., & Suryana, A. (2026). The influence of principal transformational leadership and work climate on primary school teacher performance. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, *5*(1), 383–393. https://doi.org/10.56916/jirpe.v5i1.3116

Susanti, M. (2026). The Principal's Leadership Style in Enhancing Teacher Professionalism at SD Negeri 6 Banyuasin III. *Journal of Education and Applied Teaching (JEAT)*, *2*(3), 1770-1778. https://journal.horizonedukasipublisher.com/jeat/article/view/257

Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative.

Ulfiani, E., Hidayat, S., & Jamaludin, U. (2026). Principal Leadership and Teacher Performance in Primary Education: A Bibliometric Analysis and Systematic Literature Review. *JURNAL EDUSCIENCE*, *13*(2), 614-630. https://doi.org/10.36987/jes.v13i2.9082

Warsita, A., Maliki, B. I., & Komarudin, M. (2026). The Influence Of Transformational Leadership And Learning Effectiveness On Teacher Performance Through Work Motivation As A Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, *13*(1), 179-192. https://doi.org/10.38048/jipcb.v13i1.6750

Waryadi, W., Sumarna, C., Karim, A., Muhammad Iskandar, N., & Zaldi, A. (2026). Transformational leadership and teacher performance in Islamic schools: A structural equation modelling approach in the era of educational disruption. *Jurnal Pendidikan Terapan*, *4*(2), 126–133. https://doi.org/10.61255/jupiter.v4i2.928

Yongco, J. S. (2026). Impact of leadership styles on teacher performance and student achievement in Philippine secondary schools. *Discover Sustainability*, *7*(1), 491. https://doi.org/10.1007/s43621-026-02794-w

Copyright (c) 2026 ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar
https://doi.org/10.51878/elementary.v7i1.16647