

---

## **Sinergi Kepemimpinan Transformatif dan Etos Kerja Guru sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa: Bukti Empirik pada Pendidikan Madrasah**

**Endah Winarti<sup>1</sup>, Nena Dwi Astuti<sup>2</sup>, Binti Nasukah<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Internasional Darul Ulah Wadda'wah Pasuruan, Jawa Timur 67153, Indonesia

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Ibnu Sina Malang, Jawa Timur 65163, Indonesia

---

Received: 2025-06-27

Revised: 2025-07-31

Accepted: 2025-08-05

Published: 2015-08-12

---

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style of madrasah principals and teachers' work ethic on students' learning outcomes. The research is grounded in the urgency of improving learning quality in madrasahs through the optimization of leadership roles and teacher professionalism. A quantitative associative approach was employed in this study. A purposive sample of 176 eighth-grade students from four madrasah tsanawiyah in Batu Ampar District, East Kalimantan, was selected. Data were collected through a validated and reliable Likert-scale questionnaire. Out of the total responses, 173 were returned in usable condition and analyzed using multiple linear regression. The results revealed that both transformational leadership and teachers' work ethic significantly influence students' learning outcomes, both partially and simultaneously. These findings emphasize the importance of inspirational leadership and a strong work ethic in fostering a conducive learning environment in madrasahs. The practical implication of this study encourages the development of principal leadership training and continuous teacher work ethic enhancement programs. Furthermore, this research enriches the literature on Islamic educational leadership and serves as a reference for policymaking in improving madrasah education quality.

---

### **Keywords**

Islamic Education; Learning Outcomes; Madrasah Quality Improvement; Transformational Leadership; Work Ethic.

---

### **Corresponding Author**

Endah Winarti

Universitas Islam Internasional Darul Ulah Wadda'wah, Pasuruan, Indonesia; endahwinarti@uiidalwa.ac.id

---

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas manusia merupakan salah satu tujuan pendidikan Indonesia. Pembukaan UUD 1945 jelas menempatkan pendidikan sebagai sarana strategis dalam mewujudkan masyarakat yang berdaya saing dan berkarakter. Pemerintah melalui berbagai kebijakan pendidikan formal maupun non-formal telah mendorong terciptanya proses pembelajaran guna mengembangkan potensi peserta didik secara utuh, mencakup ranah spiritual, intelektual, sosial, dan keterampilan (Pradesa, Mintawati, Albert, Sipayung, & Verianti, 2024). Dalam kerangka ini, hasil belajar siswa menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Putri & Abimanyu, 2024).

Hasil belajar dipahami sebagai capaian terukur yang harus dicapai siswa pada akhir periode pembelajaran (Harden, 2002). Di Indonesia hal direpresentasikan melalui laporan, yaitu hasil belajar mengacu pada laporan sebagai pernyataan yang menggambarkan apa dicapai

oleh peserta didik (Prøitz, 2010). Rapor tidak hanya berisi laporan akademik namun sebagai cerminan kualitas pendidikan secara holistik. Laporan tersebut menyoroti berbagai dimensi hasil pembelajaran, seperti dimensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan, yang menekankan peran mereka dalam penilaian, dan pengembangan siswa (Ali, 2022). Pencapaian hasil belajar siswa dipengaruhi berbagai faktor internal mencakup minat, motivasi, serta kondisi psikologis peserta didik (Ridho'i, 2022; Habibah, Pamungkas, & Ghofur, 2023; Juliati, Yusuf, & Sandi, 2024) maupun faktor eksternal dapat berupa lingkungan keluarga, masyarakat, serta lingkungan sekolah (Sirwanti & Nurfaidah, 2022; Riyadi, Afandi, & Yustiana, 2021; Suud & Rivai, 2022).

Kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja di antara faktor eksternal tersebut, merupakan dua komponen strategis dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif dan efektif di sekolah. Kepemimpinan transformatif yang berfokus pada visi dan pengembangan dapat memperkuat budaya sekolah dan meningkatkan kinerja akademik (Murtanti, Satori, Nurdin, & Kurniatun, 2024). Sementara itu, etos kerja guru, ditandai dengan komitmen untuk pengembangan diri dan integrasi pengetahuan baru, sangat penting untuk pendidikan yang berkualitas (Bashor, El-Yunusi, & Darmawan, 2024). Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang efektif, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah serta etos kerja guru, merupakan faktor penting yang perlu dikaji secara komprehensif.

Kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang dikembangkan oleh Bass (1990), dengan empat karakteristik utama yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menjadi inspirator, motivator, dan transmiter nilai serta perilaku bawahan menuju arah perubahan yang positif dan produktif (Bass & Riggio, 2006). Teori kepemimpinan transformasional telah banyak dikaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, termasuk di bidang pendidikan (Nasukah & Maunah, 2021). Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran ugen, utamanya dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, membangun visi bersama, serta memberdayakan guru dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional yang efektif diyakini dapat mendorong meningkatnya semangat kerja guru, yang berlanjut pada peningkatan hasil belajar siswa (Riswan, Fauroni, & Suhardi, 2024).

Etos kerja guru juga merupakan elemen fundamental dalam proses pembelajaran. Etos kerja guru merujuk pada sikap kerja bertanggung jawab, berintegritas, bersemangat, disiplin, dan berkomitmen tinggi dalam menjalankan tugas profesional (Sherpa, 2018). Etos kerja guru berfungsi sebagai menjadi faktor penting guna menciptakan lingkungan pendidikan positif

dan memodelkan perilaku bagi siswa, yang pada akhirnya mempengaruhi perkembangan dan hasil pembelajaran mereka (Turk & Vignjević, 2016). Guru dengan etos kerja tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Etos kerja yang positif akan tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang matang, interaksi yang efektif dengan siswa, serta penilaian yang objektif dan berkelanjutan. Penelitian oleh Novitasari dkk., (2024) menyimpulkan bahwa etos kerja guru berpengaruh signifikan pada efektivitas pembelajaran dan keterlibatan peserta didik di dalam proses belajar. Etos kerja juga menjadi refleksi dari nilai-nilai kepribadian dan integritas moral guru yang berdampak pada pembentukan karakter siswa (Gianto & Sunanik, 2023). Kombinasi antara kepemimpinan yang transformatif dari kepala sekolah dan kuatnya etos kerja dari guru diyakini dapat menciptakan lingkungan yang nyaman untuk siswa belajar sehingga mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

Beberapa studi sebelumnya telah mengkaji relasi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja profesionalitas guru, prestasi atau kinerja akademik siswa. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Riswan, Fauroni, dan Suhardi (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja guru, namun belum menjelaskan hubungan langsungnya terhadap hasil belajar siswa dan tidak spesifik menekankan pada etos kerja guru. Hal ini sama dengan penelitian lain oleh Rahayu, Wangsanata, dan Jamalullael (2024) yang menemukan adanya dampak kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Guru, dan tidak melanjutkan pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa. Penelitian Karuna, Sunu dan Dantes (2020) serta Yunitasari, Agung, dan Yudana (2024) sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru terhadap kinerja guru, namun juga tidak menghubungkannya dengan hasil belajar siswa. Penelitian berbeda oleh Diannita (2021) menjadikan etos kerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, dan tidak mengarah langsung pada hasil belajar siswa. Hasil-hasil penelitian tersebut menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru sebagai faktor yang strategis dalam lingkup keberhasilan pendidikan, tetapi belum menghubungkannya langsung dengan hasil belajar siswa. Penelitian yang menguji pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa masih sangat terbatas, terlebih pengaruhnya secara simultan. Dengan demikian, masih terdapat celah dalam literatur terkait kajian integratif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap hasil belajar

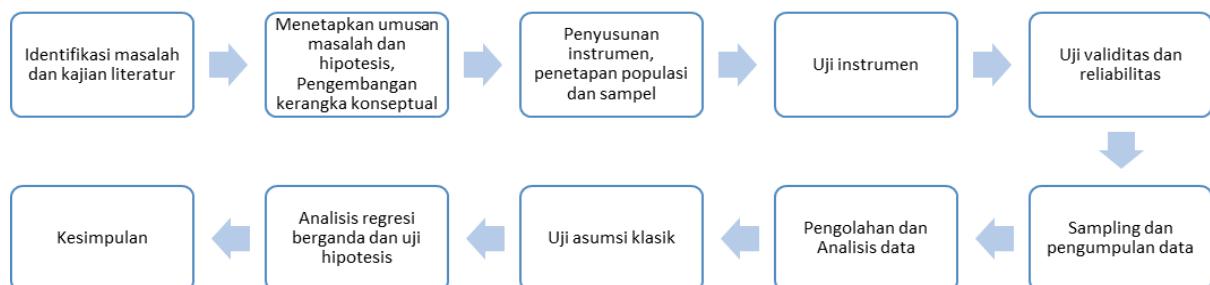
siswa, khususnya di jenjang pendidikan menengah berbasis keislaman seperti Madrasah Tsanawiyah.

Konteks geografis dan sosial juga memberikan alasan kuat untuk meneliti isu ini di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan. Wilayah ini memiliki jumlah Madrasah Tsanawiyah Swasta yang cukup signifikan. Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di daerah ini, seperti keterbatasan sumber daya, variasi latar belakang guru, serta minimnya pelatihan kepemimpinan kepala sekolah, menjadikannya lokasi yang strategis untuk mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan dan profesionalisme tenaga pendidik berdampak pada hasil belajar siswa. Penelitian ini memiliki signifikansi teoritis dan praktis, sehingga diharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti empiris bagi pengambil kebijakan dan pengelola madrasah dalam optimalisasi kepemimpinan dan profesionalisme guru sebagai kunci peningkatan mutu pendidikan Islam.

Berdasarkan celah literatur yang dipaparkan sebelumnya, penelitian ditujukan untuk melakukan analisis: (1) seberapa baik penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs Swasta se-Kecamatan Batu Ampar; (2) penerapan etos kerja guru di lingkungan tersebut; serta (3) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru, baik secara parsial maupun simultan terhadap hasil belajar peserta didik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen pendidikan berbasis kepemimpinan dan profesionalisme tenaga pendidik.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan asosiatif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan mencari hubungan kausal antara dua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru), terhadap satu variabel terikat (hasil belajar siswa). Desain penelitian berisi keseluruhan proses yang diperlukan peneliti dalam melaksanakan sebuah penelitian agar terstruktur dengan baik. Berikut adalah desain alur dalam penelitian ini.



**Gambar 1.** Desain Penelitian

Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan (Sugiyono, 2012). Ketiga hipotesis yang diajukan adalah:

- $H_1$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap hasil belajar siswa
- $H_2$  : Terdapat pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa madrasah
- $H_3$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa madrasah

Populasi yang akan menjadi subjek penelitian adalah siswa Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) se-Kecamatan Batu Ampar, Kabupaten Kubu Raya, dengan jumlah keseluruhan 469 siswa. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada kriteria yang ditetapkan (*purposive sampling*). Yakni, para siswa kelas VIII yang telah mengikuti proses pembelajaran selama minimal satu tahun agar mereka telah merasakan dan memiliki pengalaman langsung terhadap kepemimpinan kepala madrasah serta etos kerja guru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 176 siswa, yang tersebar pada empat madrasah, yaitu: MTs Al-Ihsan (89 siswa); MTs Darul Huda (28 siswa); MTs Nurul Iman (40 siswa), dan MTs Serba Guna (27 siswa).

**Tabel 1.** Penyusunan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Instrumen	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	1. Diteladani anggota 2. Dihormati Anggota 3. Mendapat Kepercayaan Anggota	Skala likert (1-5)
Kepala Madrasah ( $X_1$ )	Motivasi Inspirasional	4. Memiliki visi dan tujuan jelas 5. Mengkomunikasikan visi dan tujuan dengan antusias 6. Membangkitkan komitmen untuk mencapai tujuan bersama	
	Stimulasi Intelektual	7. Mendorong berpikir kreatif 8. menciptakan lingkungan yang mendukung ide baru 9. Memberi kesempatan perkembangan intelektual	
	Pertimbangan Individual	10. Perhatian pada anggota 11. Memahami kebutuhan dan aspirasi anggota 12. Membantu anggota mengembangkan potensinya	

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Instrumen</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Etos Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	Disiplin	1. Tepat waktu dalam kegiatan 2. Tepat waktu dalam penyelesaian tugas	Skala likert (1-5)
	Integritas	3. Bersungguh-sungguh 4. Jujur 5. Bertanggung jawab	
	Komitmen	6. Taat asas 7. Pantang menyerah	
Hasil Belajar	Nilai Rapor	Nilai rata-rata rapor hasil belajar selama satu semester	Skala Rasio 1-100

Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, dengan pilihan jawaban mulai 1 = “Sangat Tidak Setuju” sampai 5 = “Sangat Setuju”. Instrumen disusun untuk mengukur pendapat siswa atas karakteristik-karakteristik gaya kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan etos kerja guru yang mereka persepsikan. Penyusunan instrumen gaya kepemimpinan disandarkan pada teori kepemimpinan transformasional Bass dan Riggio (2006), yaitu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Sedangkan etos kerja guru digunakan teori etika bisnis Keraf dan Imam (1995) , yakni nilai- nilai baik dan dapat diwariskan dengan keyakinan lalu menjadi kebiasaan dan tertuang dalam perilaku hingga menjadi sebuah kebiasaan untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin. Nilai ini menurut Sherpa (2018) mencakup komitmen, kedisiplinan, dan konsistensi. Selanjutnya, untuk data hasil belajar diambil dari dokumen nilai rapor semester genap, mengacu pada teori Prøitz (2010). Tabel 1 menunjukkan kisi-kisi instrumen penelitian ini.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas-reliabilitas. Uji validitas diproses dengan rumus korelasi Pearson Product Moment, di mana masing-masing butir instrumen dikatakan valid bila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan koefisien  $\alpha \leq 0,05$ . Sedangkan uji reliabilitas diproses menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa masing-masing instrumen dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$  (Singarimbun, 1995).

Data dianalisis secara deskriptif dan secara inferensial. Analisis secara deskriptif berupaya menggambarkan kecenderungan kategori dari data masing-masing variabel, dalam penelitian adalah tingkat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan tingkat etos kerja guru. Kemudian, analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis pengaruh

antarvariabel (rumusan masalah ketiga) menggunakan analisis regresi melalui perangkat lunak SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi signifikansi dan nilai t hitung (koefisien regresi). Hipotesis diterima bilamana nilai signifikansi  $\leq 0,05$  dan nilai t- hitung  $\geq t$ -tabel. Pemenuhan uji asumsi klasik juga dilakukan untuk mengetahui bahwa data baik atau tidak bias, meliputi: Uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Santoso, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis *corrected item- total correlation* dengan rumus *pearson correlation*. Item instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung  $> r$  tabel, dan nilai Signifikansi  $\alpha \leq 0,05$ . Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas untuk 12 item instrumen kepemimpinan transformasional kepala madrasah, dan 7 item instrumen etos kerja guru, bahwa seluruhnya telah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )				Etos Kerja Guru (X <sub>2</sub> )			
No	Nilai r-hitung	Nilai Koefisien $\alpha$	Kriteria Validitas	No	Nilai r-hitung	Nilai Koefisien $\alpha$	Kriteria Validitas
Item				Item			
1	0,337	0,000	‘Valid’	1	0,582	0,000	‘Valid’
2	0,373	0,000	‘Valid’	2	0,534	0,000	‘Valid’
3	0,366	0,000	‘Valid’	3	0,640	0,000	‘Valid’
4	0,343	0,000	‘Valid’	4	0,625	0,000	‘Valid’
5	0,456	0,000	‘Valid’	5	0,580	0,000	‘Valid’
6	0,518	0,000	‘Valid’	6	0,386	0,000	‘Valid’
7	0,434	0,000	‘Valid’	7	0,681	0,000	‘Valid’
8	0,361	0,000	‘Valid’				
9	0,375	0,000	‘Valid’	*Ket:			
10	0,584	0,000	‘Valid’	Jumlah Responden = 173			
11	0,665	0,000	‘Valid’	Nilai r tabel sebesar 0,149			
12	0,656	0,000	‘Valid’				

Selanjutnya dilakukan analisis reliabilitas dengan melihat besaran nilai koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), apakah nilainya  $> 0,60$ . Hasil sebagaimana tabel 3 terlihat variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) memiliki nilai 0,672, sedangkan variabel etos kerja guru (X<sub>2</sub>) memiliki nilai 0,671. Dapat dinyatakan bahwa alat ukur dari kedua variabel telah reliabel. Dengan adanya hasil uji validitas dan reliabilitas sebagaimana tabel 2, maka dapat

dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru telah valid dan reliabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Jumlah butir instrumen</b>	<b>Kriteria Reliabilitas</b>
Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ )	0,672	12	Reliabel
Etos kerja guru ( $X_2$ )	0,671	7	Reliabel

## 2. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru

Analisis atas kecendrungan jawaban responden dari masing-masing variabel (gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah maupun etos kerja guru), digunakan statistik deskriptif. Jawaban responden atas angket variabel gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru ditabulasi dalam tabel distribusi frekuensi untuk dihitung skor total jawaban dan dibandingkan dengan skor ideal, agar ditemukan persentase jawaban responden. Berikut merupakan perhitungan skor total jawaban responden, skor ideal, dan persentase skor jawaban.

Skor Total (ST) :  $(F_1 \times 1) + (F_2 \times 2) + (F_3 \times 3) + (F_4 \times 4) + (F_5 \times 5)$

Skor Ideal (SI) :  $N \times 5$

Persentase jawaban :  $(ST/SI) \times 100\%$

Di mana  $F$  = frekuensi jawaban yang muncul; dan  $N$  = jumlah responden

Merujuk pada pemberian skor 1 sampai dengan 5 pada skala likert jawaban responden, maka skor terendah yang didapatkan atas jawaban responden adalah 173. Berasal dari 173 jumlah responden dikali 1 (jawaban nilai paling rendah). Sedangkan skor jawaban ideal adalah 865. Berasal dari 173 jumlah responden dikali 5 (sebagai nilai paling tinggi). Dengan demikian diperoleh persentase skor jawaban terendah adalah  $(173/865) \times 100\% = 20\%$ . Sedangkan skor ideal adalah  $(865/865) \times 100\% = 100\%$ . Rentang yang dihasilkan dari angka terendah 20% dan angka tertinggi 100% adalah sebesar 80%. Angka 80% ini dibagi menjadi tiga bagian menghasilkan rentang sebesar 26,67 ( dibulatkan ke bawah menjadi 26). Pembagian tersebut akan digunakan sebagai dasar pembuatan kategori untuk mengetahui seberapa baik gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja guru, dengan hasil pembagian kriteria sebagai berikut:

20% - 46% = kurang baik

47% - 73% = baik

74% - 100% = sangat baik

Berdasarkan cara pengukuran dan kriteria tersebut, maka diperoleh deskripsi tingkat kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang diukur dengan 12 item pertanyaan sebagaimana tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dipersepsi responden dengan tingkat kriteria sangat baik (76%). Secara terperinci terlihat bahwa tingkat gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah ditinjau dari 12 indikator yang menjadi alat ukur menunjukkan kategori baik dan sangat baik. Delapan item pernyataan yang mengukur gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada item 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 direspon sangat baik yang menunjukkan bahwa Kepala Madrasah dipersepsi mampu menjadi contoh teladan, dihormati, dan mendapat kepercayaan dari siswa. Kepala madrasah juga seringkali menyampaikan cita-cita dan arah tujuan lembaga, serta mengajak siswa untuk bersemangat mewujudkan cita-cita dan tujuan bersama tersebut. Kepala madrasah juga dipersespsi mampu mendorong siswa untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru dan memberi kesempatan siswa untuk berkembang intelektualnya. Sedangkan respon dari empat item sisanya yang berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa Kepala Madrasah memiliki cita-cita dan tujuan yang jelas, bersikap perhatian, memahami kebutuhan dan aspirasi siswa serta membantu mengembangkan intelektualitas siswa.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Item Ke	Butir Pernyataan	Total Skor ( $\Sigma$ )	Persentase (%)	Kategori
1	Kepala madrasah mampu menjadi contoh teladan bagi siswa	726	84%	‘Sangat baik’
2	Kepala madrasah dihormati oleh para siswa	655	76%	‘Sangat baik’
3	Kepala madrasah dapat dipercaya oleh siswa	711	82%	‘Sangat baik’
4	Kepala madrasah memiliki cita-cita dan tujuan lembaga yang jelas	615	71%	‘Baik’
5	Kepala madrasah seringkali menyampaikan cita-cita dan arah tujuan lembaga saat ada kegiatan siswa	725	84%	‘Sangat baik’
6	Kepala madrasah bersemangat mengajak siswa	642	74%	‘Sangat baik’

Item Ke	Butir Pernyataan	Total Skor ( $\Sigma$ )	Persentase (%)	Kategori
7	untuk meraih cita-cita dan tujuan bersama Kepala madrasah telah mendorong siswa untuk berpikir kreatif	721	83%	‘Sangat baik’
8	Kepala madrasah telah menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung ide-ide baru dari kalangan siswa	673	78%	‘Sangat baik’
9	Kepala madrasah telah memberi kesempatan siswa untuk berkembang secara intelektual melalui lomba-lomba	735	85%	‘Sangat baik’
10	Kepala madrasah memberi perhatian kepada para siswa	571	66%	‘Baik’
11	Kepala madrasah memahami kebutuhan dan aspirasi para siswa	493	57%	‘Baik’
12	Kepala madrasah membantu siswa untuk mengembangkan potensinya	611	71%	‘Baik’
Skor total Jawaban yang diperoleh =		7878		
Skor Ideal Jawaban (5 x 12 x 173) =		10380	100%	
Percentase total Jawaban yang diperoleh (7878/10380) x 100% ) =			76%	‘Sangat baik’

Selanjutnya tabel 5 menunjukkan bahwa etos kerja guru dipersepsikan responden tergolong sangat baik oleh para siswa sebagai responden. Pada tabel 4 terlihat bahwa tingkat etos kerja guru yang ditinjau dari 7 item instrumen yang menjadi alat ukur menunjukkan kategori sangat baik. Tujuh item pertanyaan yang mengukur etos kerja guru pada item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 di respon sangat baik dan baik yang menunjukkan bahwa Guru tepat waktu pada proses belajar mengajar, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, bersungguh-sungguh dalam mengajar, sosok yang jujur, bertanggung jawab, taat pada aturan sekolah dan merupakan sosok yang pantang menyerah. Perhitungan akhir persentase juga menunjukkan total jawaban yang diperoleh melalui perbandingan skor total jawaban yang diperoleh dengan skor ideal jawaban yang diharapkan. Hasil akhir menunjukkan angka 84% berada pada kategori sangat baik, karena mendekati nilai ideal 100%.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Etos Kerja Guru

Item Ke	Butir Pernyataan	Total Skor ( $\Sigma$ )	Persentase (%)	Kategori
1	Guru tepat waktu pada proses kegiatan belajar mengajar	683	79%	‘Sangat baik’
2	Guru tepat waktu menyelesaikan tugas-tugas	783	91%	‘Sangat baik’
3	Guru bersungguh-sungguh mengajar	720	83%	‘Sangat baik’
4	Guru merupakan sosok yang jujur	773	89%	‘Sangat baik’

Item Ke	Butir Pernyataan	Total Skor ( $\Sigma$ )	Percentase (%)	Kategori
5	Guru merupakan sosok yang bertanggung jawab	701	81%	'Sangat baik'
6	Guru taat pada aturan sekolah	796	91%	'Sangat baik'
7	Guru merupakan sosok yang pantang menyerah	614	71%	'Baik'
Skor total Jawaban yang diperoleh =		5070		
Skor Ideal Jawaban ( $5 \times 7 \times 173$ ) =		6055	100%	
Percentase total Jawaban yang diperoleh ( $5070/6055$ ) x 100% =			84%	Sangat baik

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Analisis data terakhir yang dilakukan adalah regresi linear berganda. Analisis ini guna melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ), yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa (secara parsial dan simultan). Terlebih dulu dilakukan uji asumsi klasik (Tabel 6), untuk memastikan baik atau tidaknya data yang diperoleh.

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh asumsi telah terpenuhi, di mana data normal, tidak terdapat problem multikolinieritas, heteroskesastisitas maupun autokorelasi. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh baik, dan tidak mengandung bias sehingga dapat dilanjutkan pada uji regresi linier, agar diketahui apakah ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Ketentuan data dianggap baik/tidak bias	Hasil uji	Kesimpulan
Normalitas	Data normal jika titik-titik pada grafik p-plot mendekati sumbu diagonalnya	Grafik terdistribusi mendekati sumbu diagonalnya	Data Normal
Multikolinearitas	Tidak ada korelasi antar variabel independen jika Nilai VIF $\leq 4$ atau 5	Nilai VIF Kepemimpinan transformasional dan nilai Etos Kerja Guru 1,467 (di bawah 4)	Tidak terjadi problem multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Homoskeastisitas terjadi jika titik-titik pada grafik scatter plot relatif	Terlihat bahwa Titik-titik relatif menyebar, sehingga tidak ada	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik	Ketentuan data dianggap baik/tidak bias	Hasil uji	Kesimpulan
	menyebar (di atas dan di bawah sumbu nol), atau tidak ada pola tertentu.	pola tertentu pada grafik.	
Autokorelasi	Tidak terjadi problem autokorelasi (residu berdekatan saling berkorelasi) jika berada angka Durbin-Watson (D-W) berada pada rentang -2 sampai dengan +2	Nilai D-W = 1,295, berada pada rentang -2 sampai dengan +2	Tidak terjadi problem autokorelasi

Tabel 7 menunjukkan hasil uji regresi parsial untuk mengetahui apakah hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima, menunjukkan hasil nilai t-hitung  $X_1$   $6,456 > t$  tabel  $1,974$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Hal ini berarti Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah ( $X_1$ ) terhadap hasil belajar siswa ( $Y$ ). Dengan kata lain, semakin baik tingkat kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin baik pula hasil belajar Siswa. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar  $0,361$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari nilai tingkat kepemimpinan ( $X_1$ ), akan meningkatkan nilai hasil belajar siswa ( $Y$ )  $0,361$ .

Uji regresi parsial selanjutnya adalah untuk mengetahui apakah hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Tabel 6 menunjukkan hasil nilai t-hitung  $X_1$   $8,292 > t$  tabel  $1,974$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya,  $H_2$  diterima dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif etos kerja guru ( $X_1$ ) terhadap hasil belajar siswa ( $Y$ ). Dengan kata lain, semakin baik tingkat etos kerja guru maka akan semakin meningkatkan hasil belajar siswa. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja guru ( $X_2$ ) sebesar  $0,670$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai tingkat etos kerja guru ( $X_1$ ), maka peningkatan nilai hasil belajar siswa ( $Y$ ) adalah  $0,670$ .

Terakhir adalah uji simultan untuk mengetahui apakah hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima. Tabel 7 menunjukkan hasil nilai F-hitung  $125,342 (> F$ -tabel  $3,05$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Hasil ini berarti  $H_3$  diterima, dengan kesimpulan: terdapat pengaruh signifikan secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ ) terhadap hasil belajar siswa ( $Y$ ). Semakin baik tingkat kepemimpinan transformatif kepala

madrasah dan semakin baik etos kerja guru, akan semakin meningkatkan nilai hasil belajar siswa.

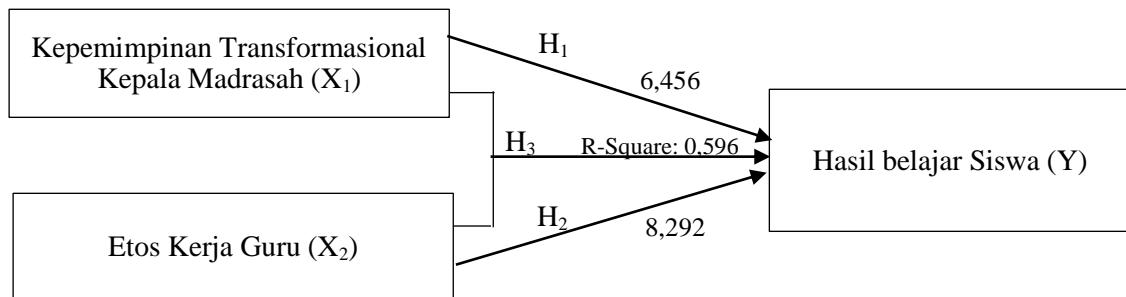
**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi secara Parsial dan Simultan

Variabel	Hasil Uji Parsial							Hasil Uji Hipotesis	
	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	t tabel	Sig			
	B	Std, Error	Beta						
(Constant)	40,280	2,305		17,472		0,000	-		
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,361	0,056	0,381	6,456	1,974	0,000	H <sub>1</sub> Diterima		
Etos Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	0,670	0,081	0,490	8,292	1,974	0,000	H <sub>2</sub> Diterima		

Hasil Uji Simultan							
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F- hitung	F-tabel	Sig.	Hasil Uji Hipotesis
Regression	1347,928	2	673,964	125,342	3,05	,000 <sup>b</sup>	H <sub>3</sub> Diterima
Residual	914,088	171	5,377				
Total	2262,017	173					

Berdasarkan temuan uji parsial dan simultan terhadap ketiga hipotesis melalui analisis regresi ini, maka dapat digambarkan model akhir penelitian sebagaimana gambar 1. Model akhir penelitian menunjukkan adanya nilai R-Square 0,596, artinya bahwa yang kemampuan variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru) dalam menyebabkan adanya peningkatan variabel hasil belajar siswa adalah sebesar 59,6% atau 60% pembulatan. Sedangkan 40,4% sisanya dapat dijelaskan atau disebabkan variabel lain, yang tidak menjadi objek kajian dalam penelitian ini. Selanjutnya dari kedua variabel bebas etos kerja guru (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) karena nilai t-hitung etos kerja guru (8, 292) lebih besar dibandingkan nilai t-hitung kepemimpinan transformasional kepala madrasah (6, 456). Model akhir penelitian memberikan makna bahwa siswa akan semakin berprestasi manakala kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, dan guru memiliki etos kerja yang baik pula.



Gambar 2. Model Akhir Penelitian

#### 4. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif atas tingkat kepemimpinan transformasional Kepala MTs se-Kecamatan Batu Ampar menunjukkan bahwa siswa mempersepsikan pada kategori sangat baik dengan skor persentase sebesar 76% dari idealnya. Delapan dari dua belas indikator yang diukur menunjukkan respons sangat baik, yang mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu menjadi pemimpin visioner, komunikatif, inspiratif, dan solutif. Sisanya berada pada kategori baik, mencerminkan ketercukupan dalam perhatian personal terhadap para siswa yang bisa berdampak pada meningkatnya semangat siswa untuk lebih berprestasi.

Temuan ini memperkuat teori empat dimensi utama kepemimpinan transformasional dari Bass & Riggio (2006) yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yakni: '*idealized influence*', ' *inspirational motivation*', '*intellectual stimulation*', dan '*individualized consideration*' yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Persepsi positif siswa dalam menilai tingkat kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kemungkinan dipengaruhi kondusivitas lingkungan madrasah yang dibangun kepala madrasah. Hal ini mendukung hasil kajian sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam mempengaruhi siswa secara langsung dengan membina lingkungan sekolah yang kolaboratif, inklusif, dan inovatif (Sultana, Ayoob, Samson, & Saeed, 2024). Pandangan ini juga konsisten dengan teori Small (2023) yang menegaskan bahwa penerapan model pembelajaran berpusat pada siswa yang berkembang saat ini, merupakan bentuk kepemimpinan transformasional karena dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis, dan memberdayakan siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran mereka, yang pada akhirnya membentuk peran mereka di dunia. Merujuk pada hasil penelitian Andriadi & Sulistiyo (2024), kepemimpinan transformasional di madrasah bisa efektif dalam mempengaruhi siswa secara langsung karena adanya penciptaan lingkungan pendidikan yang positif oleh kepala madrasah, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan prestasi siswa dan keterlibatan dalam pembelajaran.

Selanjutnya, etos kerja guru di madrasah yang diteliti berada pada kategori sangat baik dengan skor 84%. Ketujuh indikator yang diukur—ketepatan waktu, tanggung jawab, kejujuran, ketekunan, kepatuhan pada aturan, dan semangat pantang menyerah dari para guru—mendapatkan respons tinggi dari peserta didik. Hasil ini merefleksikan nilai-nilai kerja yang kuat sebagaimana teori Keraf & Imam (1995), serta diperluas oleh Sherpa (2018) yang menekankan pada komitmen, kedisiplinan, dan konsistensi.

Etos kerja guru yang tinggi dirasakan siswa madrasah dalam interaksi kesehariannya dengan guru. Etos kerja seorang guru dapat dirasakan melalui perilaku dan sikap mereka, yang secara signifikan dapat mempengaruhi pengalaman belajar siswa. Hal ini sebagaimana temuan dari Ladica & Osias (2024) bahwa etika kerja yang kuat mendorong interaksi positif, meningkatkan manajemen kelas, dan mempromosikan perilaku etis, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan akademik siswa. Etos kerja guru juga dirasakan oleh siswa melalui perilaku, dukungan, dan kepatuhan guru terhadap aturan. Hasil ini memperkuat temuan dari Turk & Vignjević (2016). Etos kerja yang kuat menumbuhkan lingkungan belajar yang positif, sementara etos kerja yang rendah dapat menyebabkan pelajaran yang tidak menarik, ketidaknyamanan, dan perlakuan negatif terhadap siswa. lebih jauh, dalam hasil penelitian lain, etos kerja seorang guru juga dapat dirasakan melalui kata-kata, sikap, dan ciri-ciri kepribadian mereka seperti kesopanan dan tanggung jawab. Sebagaimana penelitian W. Rahayu, Tazkiyah, Murtadho, & Arifin (2023), bahwa perilaku etis ini secara positif mempengaruhi perkembangan karakter siswa dengan menjadi panutan, menumbuhkan kebiasaan disiplin, dan kejujuran.

Analisis referensial sebagai temuan ketiga adalah hasil analisis regresi dan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa di empat madrasah tsanawiyah di Kecamatan Batu Ampar. Dari nilai R-square, didapati bahwa kedua faktor eksternal ini berkontribusi sebesar 60% dalam mempengaruhi tinggi rendahnya hasil belajar siswa, di mana etos kerja guru lebih dominan. Temuan ini sejalan dengan konsep pentingnya kualitas sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan, baik dalam dimensi kepemimpinan maupun profesionalisme guru, merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan akademik siswa

Sebagaimana kajian dari Setyowati, Tisnawati, & Pahrudin (2024) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas, terutama kepemimpinan visioner dan profesionalisme guru, sangat penting untuk keberhasilan akademik di madrasah. Kepemimpinan yang efektif

dan pendidik yang terampil secara signifikan meningkatkan lingkungan pendidikan, mendorong hasil siswa yang lebih baik dan produktivitas sekolah secara keseluruhan (Habibullah & Basir, 2023). Sumber daya manusia berkualitas menjadi kunci sukses keberhasilan institusi pendidikan (Artamevia, Surya, Fiti, & Kusumaningrum, 2025).

Hasil riset ini juga memperkuat hasil riset terdahulu bahwa Kualitas guru secara signifikan berdampak pada prestasi siswa (Rockoff, 2004). Secara parsial, etos kerja guru dapat berdampak pada kinerja akademik siswa. Sebagaimana hasil penelitian dari Fahmi, Basra, Trinanda, & Ilham (2024) yang mempertegas peran etos kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

Hal menarik dari temuan penelitian ini, beberapa riset sebelumnya dari Diannita (2021) sarta Bellibaş, Polatcan, & Alzouebi (2025) memposisikan etos kerja atau kinerja guru sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan hasil belajar. Namun, penelitian ini membuktikan bahwa kedua faktor -kepemimpinan dan etos kerja guru- dapat secara langsung mempengaruhi capaian akademik dalam hal ini adalah hasil belajar siswa. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya strategi manajemen madrasah yang mengintegrasikan penguatan kepemimpinan transformatif dan pembinaan etos kerja guru secara simultan, sebagai *twin drivers* peningkatan mutu pendidikan Islam yang terukur melalui hasil belajar siswa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan utama yang selaras dengan rumusan masalah diantaranya adalah: (1) penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs Swasta se-Kecamatan Batu Ampar berada pada kategori sangat baik dengan skor capaian 76% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah telah konsisten menjalankan peran sebagai teladan, penginspirasi, motivator, dan fasilitator bagi siswa, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan, seperti pemahaman aspirasi siswa dan perhatian personal; (2) etos kerja guru di lingkungan madrasah yang diteliti juga berada pada kategori sangat baik dengan skor capaian 84%. Guru dinilai tepat waktu, bertanggung jawab, jujur, taat aturan, dan memiliki komitmen tinggi terhadap proses pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa profesionalisme guru telah menjadi kekuatan utama dalam menciptakan iklim belajar yang positif dan produktif; dan (3) hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

signifikan ( $\beta = 0,361$ ;  $t = 6,456$ ;  $p < 0,05$ ), sedangkan etos kerja guru menunjukkan pengaruh yang lebih kuat ( $\beta = 0,670$ ;  $t = 8,292$ ;  $p < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 59,6% variasi hasil belajar siswa ( $R^2 = 0,596$ ;  $F = 125,342$ ;  $p < 0,05$ ), sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Bukti empiris bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan etos kerja guru memiliki daya prediktif yang tinggi terhadap hasil belajar siswa pada konteks pendidikan madrasah. Kontribusi praktis dari hasil ini mengarah pada pentingnya penguatan kapasitas kepemimpinan kepala madrasah serta pembinaan etos kerja guru secara berkelanjutan, sebagai strategi terpadu untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup wilayah dan variabel yang diteliti. Fokus hanya pada empat madrasah dan dua variabel bebas belum mampu menggambarkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi hasil belajar siswa secara menyeluruh. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian lanjutan dapat melibatkan lebih banyak madrasah dengan pendekatan lintas daerah. Penelitian lanjutan juga dapat memasukkan variabel lain seperti faktor internal siswa, sehingga bisa membandingkan mana lebih dominan antara faktor internal atau eksternal dalam mempengaruhi prestasi atau hasil belajar siswa.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Secara khusus, apresiasi disampaikan kepada keempat kepala Madrasah Tsanawiyah, pengelola beserta guru dan para siswa yang berkenan menjadi subjek penelitian, bersedia menjadi narasumber dan memberikan data yang diperlukan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan sejawat atas masukan yang konstruktif selama proses penulisan. Segala bentuk dukungan tersebut sangat berarti dalam menyempurnakan artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A. (2022). Pengaruh Manajemen Kesiswaan Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Kelas IX MAN 4 Pidie Jaya. *Jurnal Eksperimental : Media Ilmiah Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.58645/eksperimental.v11i1.207>
- Andriadi, D., & Sulistiyo, U. (2024). The Influence of Transformational and Instructional Leadership Styles of School's Principals on Teacher's Performance, Motivation, Job Satisfaction and Student Achievement in Primary and Secondary Schools. *PPSDP International Journal of Education*, 3(2), 536–548. <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.335>

- Artamevia, A., Surya, D., Fiti, T. K., & Kusumaningrum, H. (2025). Pengembangan SDM Berkualitas: Kunci Sukses Institusi Pendidikan. *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 01–11. <https://doi.org/10.62383/hardik.v2i1.893>
- Bashor, M., El-Yunusi, M. Y. M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo. *Journal on Education*, 7(1), 2427–2451. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.6630>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bellibaş, M. Ş., Polatcan, M., & Alzouebi, K. (2025). Instructional leadership and student achievement across UAE schools: Mediating role of professional development and cognitive activation in teaching. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432241305702. <https://doi.org/10.1177/17411432241305702>
- Diannita, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 4(2), 1–20.
- Fahmi, M. N., Basra, S. M., Trinanda, J., & Ilham, F. (2024). Kontribusi Kemampuan Manajemen Kelas, Iklim Sekolah Dan Etos Kerja Terhadap Hasil Belajar Informatika. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 5(2), 431–443. <https://doi.org/10.52060/jipti.v5i2.2480>
- Gianto, G., & Sunanik, S. (2023). Strategi Penerapan Disiplin dan Etos Kerja Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dalam Membentuk Generasi Z Islami. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(3), 779–800. <https://doi.org/10.69896/modeling.v10i3.2135>
- Habibah, L. Z., Pamungkas, H. P., & Ghofur, M. A. (2023). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Cara Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri 1 Sooko. *Journal of Education and Research*, 2(2), 93–108. <https://doi.org/10.56707/jedarr.v2i2.159>
- Habibullah, M. R., & Basir, A. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *DAARUS TSAQOFAH Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin*, 1(1), 63–73. <https://doi.org/10.62740/jppuqg.v1i1.5>
- Harden, R. M. (2002). Learning outcomes and instructional objectives: Is there a difference? *Medical Teacher*, 24(2), 151–155. <https://doi.org/10.1080/0142159022020687>
- Juliatyi, Yusuf, & Sandi. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. *BEGIBUNG: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(1), 277–283. <https://doi.org/10.62667/begibung.v2i1.62>
- Karuna, N., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(2), 85–95. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3412>
- Keraf, A. S., & Imam, R. H. (1995). *Etika bisnis: Membangun citra bisnis sebagai profesi luhur*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ladica, R., & Osias, N. C. (2024). Work Ethics on Teachers' Behavior, Attitude and

- Performance: Basis for Professional Development Plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(3), 41–70. <https://doi.org/10.54536/ajahs.v3i3.3046>
- Murtanti, W., Satori, D., Nurdin, D., & Kurniatun, T. C. (2024). The Role of Principal Leadership in Creating an Effective School Culture. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 9(2), 611–628. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i2.23095>
- Nasukah, B., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam tinjauan sejarah dan perkembangan kajiannya pada bidang pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 38–48.
- Novitasari, D. A., Fakhruddin, Purwati, P. D., Sumartiningsih, S., & Semarang, U. N. (2024). Pengaruh Manajemen Kelas Dan Etos Kerja Guru Terhadap Efektivitas Proses Belajar Mengajar Di SMP Kelas VIII. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(04), 234–248. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i04.4629>
- Pradesa, K., Mintawati, H., Albert, J., Sipayung, I., & Verianti, G. (2024). Analisis Peran Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Keterampilan Sumber Daya Manusia Di Indonesia: Kajian Literatur. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(1), 35–41. <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i1.3941>
- Prøitz, T. S. (2010). Learning outcomes: What are they? Who defines them? When and where are they defined? *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 22(2), 119–137. <https://doi.org/10.1007/s11092-010-9097-8>
- Putri, J. A. Y., & Abimanyu, A. (2024). Pentingnya Evaluasi Hasil Belajar Di SMP. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 15(2), 422–432. <https://doi.org/10.37304/jikt.v15i2.369>
- Rahayu, S., Wangsanata, S. A., & Jamalulla, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 7(3), 303–310. <https://doi.org/10.31764/pendekar.v7i3.25891>
- Rahayu, W., Tazkiyah, E., Murtadho, N., & Arifin, S. (2023). The Role of Teacher Ethics in Developing Student Character in School. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 7(3), 546–557. <https://doi.org/10.23887/jisd.v7i3.55245>
- Ridho'i, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar Matematika Siswa MTs Miftahul Ulum Pandanwangi. *JURNAL E-DuMath*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.52657/je.v8i2.1809>
- Riswan, D., Fauroni, R. L., & Suhardi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Moderasi. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 162–170. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3759>
- Riyadi, M. I., Afandi, M., & Yustiana, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V SD Negeri di Gugus Pangeran Diponegoro Genuk. *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humaniora*, (0). Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/8281>
- Rockoff, J. E. (2004). The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence from Panel Data. *American Economic Review*, 94(2), 247–252. <https://doi.org/10.1257/0002828041302244>

- Santoso, S. (2011). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Setyowati, R. D., Tisnawati, N., & Pahrudin, A. (2024). Quality Education Management In Madrasah. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–54. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v8i1.10027>
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16–18.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian survai*. Jakarta: Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES).
- Sirwanti, S., & Nurfaidah, N. (2022). Faktor Eksternal Penyebab Kesulitan Belajar Matematika Pada Anak. *AN-NISA*, 15(1), 9–17. <https://doi.org/10.30863/an.v15i1.3316>
- Small, T. (2023). Transformational Leadership: Promoting Inquiry-Based Learning in the Classroom. In *Transformational Leadership Styles for Global Leaders: Management and Communication Strategies* (pp. 341–349). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1380-0.ch020>
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, N., Ayoob, M., Samson, H., & Saeed, A. (2024). Explore How Transformational Leadership Styles Impact Educational Environments and Student. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(3), 500–507. <https://doi.org/10.61506/01.00530>
- Suud, F. M., & Rivai, M. I. (2022). Peran Lingkungan Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa SD Di Banjarnegara. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 3(2), 64–76. <https://doi.org/10.55314/jcomment.v3i2.238>
- Turk, M., & Vignjević, B. (2016). Teachers' work ethic: Croatian students' perspective. *Foro de Educación*, 14(20), 489–514.
- Yunitasari, M. A. M., Agung, A. a. G., & Yudana, I. M. (2024). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 2641–2652. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1356>