
Implementasi *Transformational Leadership* Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Guru Di MI PUI Pogorsari Kawali Ciamis

Pitriani

Universitas KH. Abdul Chalim

Email: pitriani1099@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the implementation of transformational leadership in improving teacher performance and discipline at MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis. The background of this study is based on the important role of the principal's leadership in building a professional, disciplined, and productive work culture. The research method used was qualitative with a descriptive approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation, with the primary data sources consisting of the principal, teachers, and educational staff. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, using triangulation techniques to maintain data validity. The results show that the implementation of transformational leadership by the principal brought positive changes to teacher performance and discipline. Teachers who previously lacked discipline and motivation gradually showed improvements in attendance, teaching readiness, administrative order, and creativity in implementing learning. Furthermore, the working relationship between teachers and the principal became more harmonious, based on mutual trust, open communication, and collaboration oriented towards a shared vision. The implications of implementing transformational leadership not only influence teacher professionalism but also have a direct impact on students. The learning process becomes more meaningful, academic achievement improves, and religious character formation is strengthened, in line with the goals of Islamic and national education. Thus, transformational leadership can be viewed as an effective strategy for improving the quality of education in madrasas.

Keywords: *Implementation, Transformational, Leadership, Performance, Discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi *transformational leadership* dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang profesional, disiplin, dan produktif. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan sumber data utama terdiri dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk menjaga keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah membawa perubahan positif terhadap kinerja dan disiplin guru. Guru yang sebelumnya kurang disiplin dan kurang termotivasi, secara bertahap menunjukkan peningkatan dalam hal kehadiran, kesiapan mengajar, keterampilan administrasi, serta kreativitas dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, hubungan kerja antara guru dan kepala madrasah semakin harmonis, dilandasi rasa saling percaya, keterbukaan komunikasi, dan kolaborasi yang berorientasi pada visi bersama. Implikasi dari implementasi kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga berdampak langsung pada peserta didik. Proses pembelajaran menjadi lebih bermakna, prestasi akademik meningkat, serta

pembentukan karakter religius semakin kuat sesuai dengan tujuan pendidikan Islam dan pendidikan nasional. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Kata kunci: Implementasi, *Transformational Leadership*, Kinerja, Disiplin

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu instrumen terpenting dalam mencetak generasi yang berkualitas, baik dari segi intelektual, emosional, maupun spiritual.(Annisa & Nusantara, 2021) Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran.(Hidayah, 2022) Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, sekaligus teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan disiplin guru menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah (MI), peran guru memiliki dimensi yang lebih luas. Guru tidak hanya dituntut menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai religius dalam setiap aspek pembelajaran.(Arta, 2024)

Keberhasilan MI sebagai lembaga pendidikan dasar yang bercirikan Islam, sangat dipengaruhi oleh komitmen guru dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan terkait kinerja dan disiplin guru. Masalah keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap aturan, kurangnya inovasi pembelajaran, hingga rendahnya motivasi dalam meningkatkan kompetensi diri, merupakan fenomena yang kerap ditemui di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu yang sangat strategis. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tidak hanya berperan dalam aspek manajerial, tetapi juga harus mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta dorongan moral bagi guru dan seluruh tenaga kependidikan. Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan untuk menjawab kebutuhan ini adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). (Isnawati, 2022)

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan, membangun visi bersama, memotivasi, menginspirasi, serta mendorong individu untuk melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi. Implementasi *transformational leadership* diyakini mampu meningkatkan kinerja dan disiplin guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan berusaha membangun komunikasi yang efektif, memberikan perhatian individual kepada guru, serta menumbuhkan semangat kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya terikat oleh aturan formal, tetapi juga memiliki kesadaran intrinsik untuk bekerja dengan disiplin, berinovasi dalam pembelajaran, dan meningkatkan kualitas diri.(Murni et al., 2015) Dengan demikian, *transformational leadership* tidak hanya menekankan pada aspek struktural dan prosedural, tetapi lebih pada pembentukan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu.

MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis sebagai lembaga pendidikan dasar Islam tentu memiliki harapan besar untuk meningkatkan kualitas pendidikannya. Dalam menghadapi perkembangan

zaman dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting. Implementasi gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjawab persoalan terkait rendahnya disiplin, motivasi, maupun inovasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan adanya kepemimpinan yang mampu menggerakkan hati dan pikiran guru, maka tercipta suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan penuh dedikasi.

Lebih jauh, peningkatan kinerja dan disiplin guru melalui kepemimpinan transformasional akan berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran. (Rifsanjani, 2022)

Guru yang memiliki motivasi tinggi, disiplin dalam melaksanakan tugas, serta kreatif dalam mengembangkan strategi pembelajaran merupakan pilar utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap aktivitas pembelajaran. Guru yang termotivasi akan berusaha meningkatkan kompetensi diri, mencari inovasi dalam mengajar, serta menghadirkan pembelajaran yang menarik dan bermakna bagi peserta didik. Sikap disiplin, baik dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, maupun konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, menjadi landasan penting bagi terciptanya suasana belajar yang tertib, kondusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Sementara itu, kreativitas guru dalam menyusun dan melaksanakan strategi pembelajaran mampu memberikan pengalaman belajar yang variatif, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. (Studi et al., 2014)

Kombinasi antara motivasi, disiplin, dan kreativitas guru akan menghasilkan proses pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik. Melalui pembelajaran yang bermakna, siswa dapat mengembangkan daya pikir kritis, rasa ingin tahu, serta keterampilan sosial yang penting dalam kehidupan. Lebih jauh, guru yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam setiap aktivitas pembelajaran akan turut berperan dalam membentuk karakter islami peserta didik. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam, yakni melahirkan generasi yang berilmu, berakhlak mulia, serta memiliki keimanan yang kokoh. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari terbentuknya pribadi yang berkarakter, religius, dan bermanfaat bagi masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai implementasi transformational leadership dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis menjadi sangat penting dilakukan. Kepemimpinan transformasional, dengan karakteristiknya yang menekankan pada visi bersama, inspirasi, dan perhatian individual, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang. (Andini, 2021)

Kepala sekolah yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini akan berperan sebagai motor penggerak, yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi teladan, motivasi, dan dorongan moral bagi guru. Penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat utama. Pertama, dari sisi teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya mengenai relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Kedua, dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi kepala sekolah, guru, maupun lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai rujukan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, guru dapat menjadikannya sebagai motivasi dalam

meningkatkan kinerja dan disiplin, sementara lembaga pendidikan Islam dapat menggunakannya sebagai acuan dalam membangun budaya organisasi yang lebih profesional, religius, dan berorientasi pada mutu.(Ritonga, 2020)

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang jelas, baik secara konseptual maupun praktis. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dijalankan di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dan disiplin guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan terbentuknya generasi penerus yang berakhlak mulia sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan nilai-nilai Islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.(Sugiono, 2017b) Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang diteliti lebih menekankan pada pemahaman mendalam mengenai fenomena implementasi transformational leadership dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru, bukan sekadar pengukuran kuantitatif. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali secara komprehensif proses, makna, serta dinamika yang terjadi di lapangan melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis, sebuah lembaga pendidikan dasar Islam yang menjadi fokus kajian karena memiliki karakteristik menarik dalam penerapan kepemimpinan kepala sekolah dan upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik. Sumber data penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu sumber data primer dan sekunder.(Sugiono, 2018)

Data primer diperoleh melalui hasil wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi langsung di lapangan. Informan penelitian meliputi Kepala Madrasah sebagai pemimpin utama, beberapa guru yang menjadi subjek implementasi kepemimpinan transformasional, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam aktivitas sekolah. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi sekolah, arsip kegiatan, kurikulum, peraturan kedisiplinan guru, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, wawancara mendalam dilakukan kepada informan kunci untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah, strategi yang digunakan, serta dampaknya terhadap kinerja dan disiplin guru. Kedua, observasi partisipatif digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah, interaksi dengan guru, dan aktivitas guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui pengumpulan dokumen seperti tata tertib guru, absensi, laporan kinerja, dan program sekolah.(Sugiono, 2017a)

Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar lebih terarah sesuai fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun kutipan hasil wawancara untuk memudahkan pemahaman. Sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dengan merumuskan pola, hubungan, serta temuan-temuan yang muncul dari data lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, khususnya triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan

membandingkan data dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memiliki validitas yang tinggi. Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dijalankan oleh kepala madrasah, serta bagaimana gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis.(Sugiono, 2011)

Hasil dan Pembahasan

A. Implementasi

Secara etimologis, istilah *implementasi* berasal dari bahasa Inggris *to implement* yang berarti melaksanakan atau menjalankan. Dalam konteks ilmu sosial dan pendidikan, implementasi dimaknai sebagai proses konkretisasi suatu kebijakan, program, atau teori ke dalam praktik nyata di lapangan. Implementasi bukan sekadar pemindahan rencana ke dalam tindakan, tetapi juga mencakup bagaimana sebuah ide, konsep, maupun kebijakan diterjemahkan, diadaptasi, dan diinternalisasi dalam realitas sehari-hari. Dengan kata lain, implementasi merupakan jembatan antara perencanaan dengan hasil yang diharapkan. Dalam dunia pendidikan, implementasi seringkali dikaitkan dengan pelaksanaan kurikulum, kebijakan pemerintah, program sekolah, maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah. Suatu kebijakan pendidikan akan bermakna apabila diimplementasikan secara konsisten dan terukur. Proses implementasi menuntut adanya keterlibatan aktif berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta dukungan dari orang tua dan masyarakat. Tanpa implementasi yang tepat, kebijakan atau program pendidikan hanya akan berhenti pada tataran wacana atau dokumen tertulis.(Arta, 2024)

Implementasi memiliki beberapa dimensi penting. Pertama, dimensi struktur, yang menyangkut bagaimana organisasi atau lembaga pendidikan menyiapkan sistem, mekanisme, serta pembagian peran yang jelas dalam pelaksanaan program. Kedua, dimensi sumber daya manusia, yaitu kompetensi, motivasi, serta disiplin pihak-pihak yang terlibat, khususnya guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran. Ketiga, dimensi komunikasi dan koordinasi, yang menentukan sejauh mana visi, misi, serta tujuan dapat dipahami dan dijalankan bersama. Keempat, dimensi budaya organisasi, yang berhubungan dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan sekolah sehingga mendukung terlaksananya implementasi secara efektif.(Fauzi, 2020)

Dalam konteks kepemimpinan, implementasi berarti sejauh mana seorang pemimpin mampu menggerakkan, mengarahkan, dan menanamkan nilai-nilai kepemimpinannya kepada bawahan. Misalnya, pada gaya kepemimpinan transformasional, implementasi tidak cukup dengan memberi instruksi atau aturan, tetapi harus diwujudkan melalui keteladanan, motivasi, inspirasi, serta pembinaan yang berkelanjutan. Kepala sekolah yang ingin mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional harus mampu mengubah budaya kerja, mendorong guru untuk berinovasi, serta membangun rasa tanggung jawab kolektif demi peningkatan mutu pendidikan.

Implementasi juga erat kaitannya dengan faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung misalnya komitmen pimpinan, motivasi guru, serta fasilitas yang memadai. Sedangkan faktor penghambat bisa berupa rendahnya kesadaran disiplin, keterbatasan sarana, atau lemahnya koordinasi. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi sangat ditentukan oleh sinergi antara perencanaan yang matang, kepemimpinan yang visioner, sumber daya yang berkualitas, serta mekanisme evaluasi yang berkesinambungan. (Wiyono, 2012)

Dalam penelitian mengenai implementasi *transformational leadership* dalam meningkatkan kinerja dan disiplin guru di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis, implementasi dipahami sebagai proses penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam kehidupan nyata di sekolah. Implementasi ini tercermin dalam bagaimana kepala madrasah mampu memberikan teladan, membangun komunikasi yang harmonis, memberikan motivasi, serta mengembangkan budaya disiplin dan kinerja tinggi di kalangan guru. Artinya, implementasi bukan hanya berupa instruksi formal, tetapi juga perubahan perilaku nyata yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Dengan demikian, implementasi merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian maupun praktik pendidikan. Ia menjadi tolok ukur apakah suatu gagasan, kebijakan, atau strategi benar-benar dapat diterapkan secara nyata, diterima oleh semua pihak, serta memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa implementasi yang baik, visi pendidikan hanya akan menjadi slogan, sementara harapan peningkatan mutu pendidikan tidak akan terwujud. (Syaiyuddin & Fahyuni, 2019)

B. Transformational Leadership

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Di antara berbagai teori dan model kepemimpinan yang berkembang, *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang paling banyak mendapat perhatian karena dianggap mampu menjawab tantangan organisasi modern, termasuk dunia pendidikan yang terus berubah. Secara konseptual, *transformational leadership* pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Burns menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas mereka. Bass menambahkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi bawahannya untuk melakukan apa yang diharapkan, tetapi juga mendorong mereka untuk melakukan hal-hal di luar ekspektasi melalui visi, inspirasi, dan perhatian individual. (Miftahus Sa'adah, 2018)

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari model kepemimpinan lain. Pertama, *idealized influence* (pengaruh ideal), yakni pemimpin menjadi teladan yang dapat dipercaya, dihormati, dan diteladani oleh bawahannya. Pemimpin transformasional menampilkan integritas, konsistensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang diyakini, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan loyalitas. Kedua, *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), yaitu kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi yang jelas, membangkitkan semangat kerja, serta memberikan makna terhadap setiap tugas dan tanggung jawab. Ketiga, *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), yakni dorongan yang diberikan pemimpin kepada bawahan untuk berpikir kritis, berinovasi, dan mencari solusi kreatif dalam menghadapi tantangan. Keempat, *individualized consideration* (pertimbangan individual), yaitu perhatian

pemimpin terhadap kebutuhan, aspirasi, serta potensi masing-masing individu, termasuk memberikan bimbingan, dukungan, dan penghargaan secara personal. (Serang et al., 2024)

Dalam konteks pendidikan, transformational leadership sangat relevan karena lembaga pendidikan tidak hanya membutuhkan manajemen administratif, tetapi juga kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan menggerakkan seluruh elemen sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional tidak hanya berperan mengatur program dan kebijakan, melainkan juga membangun visi pendidikan yang bermakna, menumbuhkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan religius. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, guru akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja, mematuhi disiplin, serta mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Lebih jauh, transformational leadership menekankan pentingnya perubahan budaya organisasi. Dalam sebuah madrasah, hal ini berarti menciptakan lingkungan yang penuh semangat kebersamaan, saling percaya, dan kolaborasi antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Pemimpin transformasional tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menanamkan kesadaran intrinsik bahwa setiap tugas memiliki makna luhur, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus membentuk generasi yang berakhlak mulia. (Nahdiyah KY & Maunah, 2021)

Dampak positif kepemimpinan transformasional telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, kepuasan kerja, serta kinerja individu dan organisasi. Dalam dunia pendidikan, penerapan transformational leadership oleh kepala sekolah dapat meningkatkan disiplin guru, memperkuat komitmen terhadap visi sekolah, memperkaya strategi pembelajaran, serta pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik. Di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis, transformational leadership menjadi sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi guru dalam menegakkan disiplin, menjaga motivasi, serta berinovasi dalam pembelajaran. Kepala madrasah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional akan berfungsi sebagai motor penggerak perubahan, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan menginspirasi guru untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Dengan demikian, transformational leadership bukan sekadar gaya kepemimpinan, tetapi juga strategi efektif untuk membangun madrasah yang unggul, religius, dan berdaya saing. (Umami et al., 2025)

C. Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Guru

Guru merupakan aktor sentral dalam dunia pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran di kelas sangat ditentukan oleh sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing, teladan, dan fasilitator yang membentuk karakter serta kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru merupakan bagian yang sangat krusial dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, termasuk di madrasah ibtidaiyah. Kinerja guru dapat dimaknai sebagai hasil kerja nyata yang ditunjukkan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta tindak lanjut berupa bimbingan dan pengayaan. Guru yang berkinerja baik ditandai dengan kemampuan merancang pembelajaran yang kreatif, menyampaikan materi secara jelas, memotivasi siswa untuk aktif, serta melakukan evaluasi yang objektif. Selain itu, kinerja

guru juga mencerminkan kemampuan dalam mengembangkan diri, berinovasi, dan menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan peserta didik.(Supriyono et al., 2024)

Namun, kinerja yang baik tidak dapat tercapai tanpa adanya disiplin kerja yang kuat. Disiplin guru merupakan sikap patuh dan taat terhadap aturan, tata tertib, serta komitmen moral dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Disiplin terlihat dari ketepatan waktu hadir di sekolah, kesiapan mengajar sesuai jadwal, kepatuhan pada aturan sekolah, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran. Guru yang disiplin bukan hanya menjalankan kewajiban formal, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab moral terhadap amanah profesi pendidik. Disiplin guru yang konsisten akan menciptakan iklim kerja yang tertib, teratur, dan profesional, sehingga memberikan teladan positif bagi peserta didik. Upaya untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru tidak terlepas dari berbagai faktor. Faktor internal seperti motivasi, kesadaran diri, kompetensi, dan kepribadian guru memegang peranan penting. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja di lingkungan sekolah, dukungan fasilitas, serta penghargaan dan insentif yang diberikan kepada guru.(Itsna Hasni et al., 2023)

Kepala sekolah, dalam hal ini, memiliki posisi strategis sebagai pemimpin yang berfungsi mendorong, membimbing, serta memotivasi guru agar dapat bekerja secara optimal. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat membangun budaya disiplin, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta menumbuhkan komitmen kolektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai strategi, antara lain memberikan pelatihan berkelanjutan, memperkuat supervisi akademik, menciptakan sistem penghargaan bagi guru berprestasi, serta membuka ruang bagi inovasi dalam pembelajaran. Sementara itu, meningkatkan disiplin guru dapat dilakukan melalui penegakan aturan yang konsisten, pembinaan yang persuasif, serta keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai kedisiplinan. Integrasi antara peningkatan kinerja dan kedisiplinan ini akan menghasilkan guru yang tidak hanya cakap secara profesional, tetapi juga memiliki etos kerja tinggi dan dedikasi yang kuat terhadap profesi.(Kumalasari et al., 2024)

Dalam konteks madrasah ibtidaiyah, peningkatan kinerja dan disiplin guru memiliki arti penting yang lebih luas. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran umum, tetapi juga berperan dalam menanamkan nilai-nilai agama Islam kepada siswa. Guru yang berkinerja tinggi dan disiplin akan mampu menyampaikan pelajaran agama dengan lebih efektif, sehingga siswa tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berkarakter religius. Dengan demikian, peningkatan kinerja dan disiplin guru bukan hanya berdampak pada prestasi akademik siswa, tetapi juga pada pembentukan akhlak mulia sesuai tujuan pendidikan Islam. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditegaskan bahwa meningkatkan kinerja dan disiplin guru merupakan kebutuhan mendesak dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi dan disiplin yang kuat akan menciptakan pembelajaran yang efektif, bermakna, dan penuh teladan. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan serta mewujudkan generasi yang unggul, berkarakter, dan sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional dan nilai-nilai Islam(Darim, 2020)

D. Implementasi *Transformational Leadership* Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Guru Di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis

Kualitas pendidikan di tingkat madrasah ibtidaiyah sangat ditentukan oleh keberadaan guru sebagai ujung tombak pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi, disiplin, dan motivasi yang

kuat akan mampu menciptakan proses belajar yang bermakna, mendorong prestasi akademik siswa, serta menanamkan nilai-nilai religius yang menjadi ciri khas pendidikan Islam. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru tidaklah sederhana. Dibutuhkan strategi kepemimpinan yang tepat dari kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dan terbukti efektif adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memberi teladan, dan menumbuhkan kesadaran kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah atau kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini tidak hanya berperan sebagai pengendali administratif, tetapi juga sebagai figur yang mampu membangkitkan semangat, motivasi, serta komitmen guru. Implementasi kepemimpinan transformasional di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis diwujudkan melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). (Alamsyah et al., 2024)

Pertama, melalui pengaruh ideal, kepala madrasah menunjukkan keteladanan dalam hal disiplin, komitmen, dan integritas. Kehadiran kepala madrasah tepat waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta sikap adil terhadap semua guru memberikan contoh nyata yang mendorong guru untuk meneladani perilaku positif tersebut. Dengan cara ini, guru terdorong untuk memperkuat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kedua, motivasi inspirasional diterapkan dengan membangun visi bersama mengenai masa depan madrasah yang unggul dan religius. Kepala madrasah menyampaikan harapan dan tujuan sekolah dengan cara yang penuh semangat, sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi secara maksimal. Melalui komunikasi yang inspiratif, guru merasa pekerjaannya bukan hanya kewajiban formal, tetapi juga bagian dari ibadah dan kontribusi bagi generasi mendatang. Hal ini menumbuhkan motivasi intrinsik yang memperkuat kinerja mereka. Ketiga, stimulasi intelektual diwujudkan dengan mendorong guru untuk berpikir kreatif, berinovasi dalam pembelajaran, serta mencari metode mengajar yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Kepala madrasah membuka ruang diskusi, memberikan kebebasan dalam merancang strategi pembelajaran, serta menghargai ide-ide baru dari guru. Dengan demikian, guru merasa diberdayakan dan terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendekatan yang variatif, interaktif, dan kontekstual. Keempat, perhatian individual dilakukan dengan memberikan bimbingan personal, memahami kebutuhan setiap guru, serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Kepala madrasah tidak hanya melihat guru sebagai kelompok, tetapi juga sebagai individu dengan potensi dan tantangan masing-masing. Melalui pendekatan ini, guru merasa diperhatikan, dihargai, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta kedisiplinannya. (Tabi'in, 2016)

Implementasi kepemimpinan transformasional di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis membawa dampak nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sekaligus kedisiplinan guru. Pada tahap awal, tidak sedikit guru yang masih menunjukkan sikap kurang disiplin, baik dari segi kehadiran, keterlambatan dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, maupun dalam menyelesaikan administrasi sekolah. Motivasi kerja yang cenderung menurun juga menjadi tantangan tersendiri dalam mencapai mutu pendidikan yang diharapkan. Namun, melalui gaya kepemimpinan

transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah, secara perlahan namun pasti terjadi perubahan yang positif.(Suriadi & Frinaldi, 2023)

Guru yang sebelumnya kurang disiplin mulai menunjukkan kebiasaan baru yang lebih baik, seperti hadir tepat waktu, mempersiapkan materi pembelajaran dengan matang, serta lebih teratur dalam menuntaskan laporan dan administrasi pembelajaran. Perubahan ini tidak muncul secara instan, melainkan berkat konsistensi kepala madrasah dalam memberikan teladan, membangun komunikasi yang inspiratif, serta memberikan dorongan dan penghargaan kepada guru. Semangat kerja guru juga meningkat seiring adanya motivasi intrinsik yang ditumbuhkan, sehingga mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas. Selain aspek kedisiplinan, kinerja guru juga mengalami peningkatan. Guru mulai menunjukkan kreativitas dalam merancang strategi pembelajaran yang inovatif, variatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kreativitas ini tidak hanya membuat proses pembelajaran lebih hidup, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang interaktif dan bermakna. Dengan demikian, peserta didik dapat lebih mudah memahami materi, terlibat aktif dalam pembelajaran, serta termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik.(Ujud et al., 2023)

Di sisi lain, hubungan kerja antara kepala madrasah dan guru menjadi semakin harmonis. Kepemimpinan transformasional yang berlandaskan rasa saling percaya, keterbukaan, dan kolaborasi menjadikan komunikasi lebih efektif. Guru merasa dihargai dan diberi ruang untuk berpartisipasi dalam berbagai keputusan penting di madrasah. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi dan misi madrasah, sehingga tercipta kesatuan arah dalam mewujudkan tujuan bersama. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa implementasi *transformational leadership* di madrasah bukan hanya dipahami sebagai pilihan gaya kepemimpinan, melainkan sebuah strategi manajerial yang komprehensif dan efektif dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional membawa paradigma baru bahwa seorang kepala madrasah tidak cukup hanya mengelola administrasi dan memastikan proses belajar mengajar berjalan sebagaimana mestinya, tetapi juga dituntut untuk hadir sebagai figur teladan, penggerak motivasi, pencetus inovasi, serta pemberi perhatian yang konsisten kepada seluruh warga sekolah.(Hidayat & Sukitman, 2020)

Teladan yang diberikan kepala madrasah tercermin dalam disiplin kerja, etos profesional, sikap religius, serta komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Keteladanan ini memberikan pengaruh kuat bagi guru, karena mereka cenderung meniru perilaku pemimpin yang dihormati. Motivasi yang ditanamkan melalui komunikasi persuasif, apresiasi, maupun pemberian dukungan moral menjadikan guru merasa dihargai dan semakin bersemangat dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, dorongan terhadap inovasi membuka ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru, memanfaatkan teknologi, dan merancang aktivitas belajar yang kreatif serta relevan dengan kebutuhan peserta didik. Tidak kalah penting, perhatian yang berkesinambungan dari kepala madrasah menumbuhkan suasana kerja yang penuh dengan rasa kekeluargaan, keterbukaan, dan kepercayaan. Guru tidak merasa bekerja sendiri, melainkan menjadi bagian dari komunitas profesional yang saling mendukung. Dari sinilah terbentuk budaya kerja yang disiplin, produktif, dan kolaboratif. Disiplin tercermin dari keteraturan guru dalam hadir ke sekolah, menyiapkan perangkat pembelajaran, serta melaksanakan kegiatan belajar mengajar tepat waktu. Produktivitas tampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran dan kreativitas guru dalam

mengembangkan strategi mengajar. Kolaborasi muncul melalui kerja sama antar guru, maupun antara guru dengan kepala madrasah dalam mencapai tujuan bersama.(Garwan, 2020)

Implikasi dari semua hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di madrasah memberikan dampak yang sangat luas dan berkelanjutan, tidak hanya terbatas pada aspek peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru, tetapi juga menyentuh inti dari proses pendidikan, yakni perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Guru yang disiplin dan memiliki motivasi tinggi cenderung mengelola pembelajaran dengan lebih baik, terencana, dan sesuai kebutuhan siswa. Ketekunan guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, memanfaatkan strategi yang bervariasi, serta menghadirkan suasana kelas yang interaktif menjadikan proses belajar tidak lagi monoton, tetapi penuh makna. Siswa merasa lebih terlibat, antusias, dan terdorong untuk menggali potensi dirinya. Prestasi akademik siswa pun mengalami peningkatan seiring dengan kualitas pembelajaran yang lebih terarah. Dengan guru yang konsisten dalam membimbing dan memberikan dorongan, peserta didik memiliki kesempatan lebih besar untuk memahami materi secara mendalam, mengembangkan keterampilan berpikir kritis, dan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjawab tantangan akademik.(Amaludin, 2020)

Selain itu, keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari aspek kognitif, tetapi juga dari bagaimana peserta didik mampu menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam kehidupan sehari-hari. Yang lebih penting, implementasi kepemimpinan transformasional membawa pengaruh signifikan terhadap pembentukan karakter religius siswa. Nilai-nilai Islam tidak sekadar disampaikan dalam bentuk teori, tetapi diwujudkan dalam praktik nyata melalui teladan guru dan kepala madrasah. Kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, serta sikap saling menghargai tercermin dalam keseharian, sehingga siswa belajar langsung dari contoh konkret yang ditunjukkan para pendidik. Hal ini selaras dengan konsep pendidikan Islam yang menekankan pentingnya *uswab hasanah* atau keteladanan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara menyeluruh. Tujuan pendidikan nasional yang berorientasi pada pengembangan kecerdasan, keterampilan, dan pembentukan karakter mulia dapat berjalan beriringan dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan akhlak karimah. Sinergi antara keduanya menjadi pondasi kuat bagi lahirnya generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia, religius, dan siap menghadapi tantangan kehidupan global. Implementasi kepemimpinan transformasional di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis, dengan demikian, dapat dijadikan contoh nyata bahwa kepemimpinan yang berbasis teladan, motivasi, inovasi, dan perhatian adalah kunci dalam membangun mutu pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing.(Suryana & Muhtar, 2022)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi *transformational leadership* di MI Pui Pogorsari Kawali Ciamis membawa dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja dan disiplin guru. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong inovasi, serta menunjukkan perhatian yang berkesinambungan kepada guru. Melalui pendekatan ini, guru yang sebelumnya kurang disiplin dan kurang termotivasi secara bertahap menunjukkan perubahan positif, baik dalam hal kehadiran, kesiapan mengajar, keteraturan administrasi, maupun kreativitas dalam mengembangkan strategi pembelajaran. Kepemimpinan transformasional juga

berhasil menumbuhkan budaya kerja yang disiplin, produktif, dan kolaboratif di lingkungan madrasah. Hubungan antara kepala madrasah dan guru semakin harmonis, dilandasi rasa saling percaya dan keterbukaan komunikasi, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian visi bersama. Perubahan tersebut tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dampak positif implementasi kepemimpinan transformasional tidak berhenti pada peningkatan kinerja dan disiplin guru, melainkan juga dirasakan oleh peserta didik. Proses pembelajaran menjadi lebih bermakna, prestasi akademik siswa meningkat, serta pembentukan karakter religius semakin kuat. Dengan demikian, tujuan pendidikan nasional yang menekankan pengembangan kecerdasan, keterampilan, dan karakter mulia, serta tujuan pendidikan Islam yang berfokus pada akhlak karimah, dapat diwujudkan secara sinergis melalui kepemimpinan transformasional yang efektif.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, A. S., Setiabudi, D. I., & Humaeroh, I. (2024). Revitalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Dalam Menyikapi Bullying Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'had Al-Zaytun. *Cendekia Pendidikan*, 4(4), 50–54.
- Amaludin, A. (2020). Implementasi Manajemen Strategik dan Kepemimpinan Kiyai dalam Pembentukan Karakter Santri. *AL IMAM Jurnal Dakwah Dan Manajemen*, 3(2), 148–157.
- Andini, R. D. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Digital Leadership Di Era Disrupsi Digital. *Al-Irsyad*, 11(1), 58. <https://doi.org/10.30829/al-irsyad.v11i1.9333>
- Annisa, F. M., & Nusantara, W. (2021). Implementasi Kegiatan Parenting “Home Activities” Pada Kelompok Bermain Nusa Indah di Masa Pandemi Covid-19. *J+ Plus Unesa*, 10(2), 139–150.
- Arta, G. Y. (2024). Asesmen dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, dan Fungsi. *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(3), 170–190.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fauzi, F. (2020). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis. *EDUSLANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(02), 109–128.
- Garwan, M. S. (2020). Relasi Teori Double Movement Dengan Kaidah Al-Ibrah Bi Umumil-Lafdz La Bi Khusus As-Sabab Dalam Interpretasi QS. Al-Ahzab[33]: 36-38. *Jurnal Ushuluddin*, 28(1), 59–70. <https://doi.org/10.24014/jush.v28i1.8103>
- Hidayah, U. N. (2022). Interaksi Edukatif Antara Guru Dan Peserta Didik Dalam Kitab Ta’lim Al-Muta’allim Dan Implikasinya Di Era Disrupsi Upik. In <http://repository.unissula.ac.id/27772/> (Vol. 33, Issue 1). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Hidayat, H., & Sukitman, T. (2020). Model Pembelajaran Pendidikan Karakter Di Mi Tarbiyatus Shiblyan Jadung Dungkek Sumenep. *Autentik : Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, 4(1), 33–41. <https://doi.org/10.36379/autentik.v4i1.50>
- Isnawati, S. T. (2022). Penerapan Metode Take and Give Untuk Meningkatkan Kemampuan Kosakata Melalui Media Kartu. *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) LAIN Palangka Raya*, 2, 1728–1741.
- Itsna Hasni, N., Supriatun, E., & Artauli Lumban Toruan, S. (2023). Pelatihan Manajemen Stress Pada Remaja Dalam Menghadapi Permasalahan Akademik Di Sman 1 Sliyeg Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (NADIMAS)*, 2(1), 49–60. <https://doi.org/10.31884/nadimas.v2i1.21>
- Kumalasari, S. E., Rulyansah, A., & Sunanto, S. (2024). Peran Orang Tua dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 2–8. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.784>

- Miftahus Sa'adah. (2018). Kepemimpinan Sekolah Berbasis Pendidikan Multikultural. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 6(2), 141–150.
- Murni, A., T, N. Y., & Solfitri, T. (2015). Penerapan Metode Belajar Aktif Tipe Group To Group Exchange (Gge) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X Ips 1 Man 2 Model Pekanbaru. *Taman Vokasi*, 3(2), 1–105.
- Nahdiyah KY, N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 3(2), 76–84. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v3i2.925>
- Rifsanjani, M. H. (2022). *OPTIMALISASI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SDN SIDOKERTO 01 PATI*. Institut Agama Islam Negeri Sunan Kudus.
- Ritonga, Z. S. (2020). Perencanaan Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Smp Swasta Graha Kirana Medan. *Equity In Education Journal*, 2(2), 77–87. <https://doi.org/10.37304/ej.v2i2.1673>
- Serang, S., Tamanyira, Y., Maknun, M., & Indriani. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 448–456.
- Studi, P., Konseling, B., Kaum, L., & Barat, S. (2014). Pentingnya etika dalam pendidikan. *Ta'dib*, 17, No 2, hlm, 189-198.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017a). *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supriyono, Kuncoro, H., & Gustiansyah, B. S. (2024). Pengaruh Variasi Thermoelectric Terhadap Performa Sistem Pendingin Cooler Box. *Presisi*, 26(1), 1–11.
- Suriadi, H., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Menara Ilmu*, 17(2), 41–48. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4276>
- Suryana, C., & Muhtar, T. (2022). Implementasi Konsep Pendidikan Karakter Ki Hadjar Dewantara di Sekolah Dasar pada Era Digital. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6117–6131. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3177>
- Syaifuddin, M. A., & Fahyuni, E. F. (2019). Penguatan Pendidikan Karakter melalui Kurikulum Muatan Lokal di SMP Muhammadiyah 2 Taman. *Palapa*, 7(2), 267–285. <https://doi.org/10.36088/palapa.v7i2.358>
- Tabi'in, A. (2016). Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada MTsn Pekan Heran Indragri Hulu. *Jurnal Al-Thariqah*, 1(2), 159–161.
- Ujud, S., Nur, T. D., Yusuf, Y., Saibi, N., & Ramli, M. R. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan. *Jurnal Bioedukasi*, 6(2), 337–347. <https://doi.org/10.33387/bioedu.v6i2.7305>
- Umami, S., Wahyudi, K., Islam, A., Madura, N., Info, A., & History, A. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Tantangan Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8, 3550–3559.
- Wiyono, H. (2012). Pendidikan karakter dalam bingkai pembelajaran di sekolah. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II(2).