



JMPIS:
JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN
ILMU SOSIAL

<https://dinastirev.org/JMPIS> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Komang Budi Ariani¹, Ni Luh Gede Erni Sulindawati², I Putu Wisna Ariawan³

¹Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia, budiarianikomang42@gmail.com

²Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia, erni.sulindawati@undiksha.ac.id

³Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia, wisna.ariawan@undiksha.ac.id

Corresponding Author: budiarianikomang42@gmail.com¹

Abstract: *Teacher performance remains a challenge that has not yet been fully resolved. Factors such as declining motivation, overlapping workloads, and low professional commitment often hinder the achievement of optimal teaching performance. The purpose of this study is to analyze the relationship between work ethic and its role as a key pillar in improving teacher performance at SMP N 7 Denpasar. This study employs a quantitative approach using a correlational design and simple linear regression. The population of this study consists of all teachers at the target school, SMP N 7 Denpasar. The sampling technique used was total sampling, in which all members of the population were included in the study sample due to the limited population size. Thus, the sample consisted of 53 teachers. Data were collected using a questionnaire. The data analysis employed descriptive and inferential statistical methods. The results of the study show a t-value of 7.120, which is greater than the critical t-value of 2.008 ($7.120 > 2.008$). This is further supported by a significance level (Sig.) of 0.000, which is below 0.05. Therefore, it can be concluded that work ethic has a positive and significant effect on teacher performance. The R-squared value is 0.498, or 49.8%. This indicates that work ethic contributes 49.8% to improvements in teacher performance, while 50.2% is influenced by other factors outside the scope of this study. The conclusion of this study is that work ethic has a positive and significant effect on teacher performance. The implication of this study is that the government, when establishing evaluation and reward systems for teachers, should integrate work ethic indicators as one of the key criteria for determining improvements in teacher performance.*

Keywords: *Work Ethic, Teacher Performance, Performance Enhancement*

Abstrak: Kinerja guru masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya terpecahkan. Fenomena penurunan motivasi, beban kerja yang tumpang tindih, hingga rendahnya komitmen profesi sering kali menjadi faktor penghambat tercapainya kinerja mengajar yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan etos kerja sebagai pilar utama dalam peningkatan kinerja guru di SMP N 7 Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan regresi linear sederhana. Populasi pada penelitian yaitu seluruh guru pada unit sekolah sasaran di SMP N 7 Denpasar. Teknik Sampling menggunakan Sampel Jenuh (*Total Sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah populasi yang terbatas. Maka, sampel terdiri dari

53 guru. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7.120, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008 ($7.120 > 2.008$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang nilainya berada di bawah 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai *R Square* adalah 0.498 atau 49.8 %. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berkontribusi sebesar 49.8 % terhadap peningkatan kinerja guru, sedangkan sebesar 50.2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Simpulan penelitian ini yaitu etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi penelitian ini yaitu pemerintah dapat menetapkan sistem evaluasi dan pemberian penghargaan bagi guru perlu mengintegrasikan indikator-indikator etos kerja sebagai salah satu kriteria utama penentu peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kinerja Guru, Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha strategis dalam pembangunan sumber daya manusia dan peradaban suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari proses pembelajaran di sekolah. Pembelajaran yang bermutu adalah pembelajaran yang mampu meletakkan posisi guru dengan tepat sehingga guru mampu menjalankan kinerjanya dengan baik sesuai dengan kebutuhan belajar siswa (Aprida et al., 2020; Rosmawati et al., 2020). Keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran, efektivitas manajemen kelas, serta mutu lulusan lembaga pendidikan pada akhirnya sangat bergantung pada bagaimana guru mengaktualisasikan tugas dan tanggung jawab profesionalnya (Sanglah, 2021). Dalam hal ini guru sebagai seorang pendidik, tentunya tidak boleh salah dalam menanamkan suatu konsep kepada peserta didik. Jika pada jenjang sekolah siswa menerima konsep yang salah, maka siswa akan selamanya membawa konsep yang salah pada jenjang pendidikan berikutnya. Guru dengan kinerja yang baik mencerminkan sikap profesional dalam proses pembelajaran, menunjukkan kejujuran, kedisiplinan (tepat waktu), kemampuan bekerja sama, serta membangun hubungan yang harmonis baik di antara siswa maupun sesama guru (Amala & Kaltsum, 2021; Brotosedjati, 2013). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi fokus perhatian utama dalam manajemen pendidikan.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya terpecahkan. Fenomena penurunan motivasi, beban kerja yang tumpang tindih, hingga rendahnya komitmen profesi sering kali menjadi faktor penghambat tercapainya kinerja mengajar yang optimal (Novebri & Lubis, 2022; Wijaya et al., 2021). Adapun permasalahan dalam motivasi kerja guru sering kali berkisar pada berbagai faktor yang menghambat semangat mereka dalam melaksanakan tugas. Tantangan ini bisa meliputi kurangnya dukungan dari pihak sekolah, kurangnya penghargaan atau pengakuan atas usaha yang dilakukan, serta kondisi kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau beban kerja yang berlebihan (Buchanan et al., 2022). Kesenjangan antara standar kompetensi dengan fakta kualitas pengajaran di kelas menegaskan perlunya penelusuran mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kerja guru (Jaliah et al., 2020; Windiawan et al., 2024). Selain itu, masih ada guru yang belum menunjukkan kesiapan mengajar, seperti tidak menyusun program tahunan, program semester, atau RPP secara mandiri. Berdasarkan hasil observasi di SMP N 7 Denpasar, sebagian guru bahkan hanya menyalin dokumen dari internet tanpa memodifikasinya sesuai kebutuhan siswa. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam persiapan mengajar, yang berdampak pada pencapaian standar kompetensi siswa.

Faktor yang menentukan kinerja seorang guru salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Agar mencapai kinerja optimal, guru memerlukan lebih dari sekadar keahlian pedagogik. Etos kerja yang solid berperan krusial dalam menjalankan tugas kependidikan (Alfathan & Winata, 2022; Yunitasari et al., 2024). Komponen-komponen etos kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kreativitas, dedikasi, dan komitmen, secara bersama-sama menopang kinerja guru yang berkualitas dan berdampak positif. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya (Hidayah & Santoso, 2020; Rizqy & Silmina, 2025). Etos kerja seorang guru terlihat dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif (Munjasari & Izzati, 2021). Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Karakteristik seperti kedisiplinan diri, tanggung jawab penuh, keinginan untuk terus belajar, dan ketekunan yang melekat pada etos kerja yang kuat, secara teoretis menjadi motor penggerak bagi lahirnya performa mengajar yang unggul dan berkelanjutan.

Hubungan antara etos kerja dan kinerja guru telah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Motivasi kerja, kompetensi profesional guru, dan etos kerja dapat dijadikan prediktor untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja guru. etos kerja, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan memengaruhi kinerja guru sebesar 68%, sedangkan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh faktor lain di luar. Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan supervisi akademik secara simultan terhadap kinerja guru. Keterbaharuan penelitian ini yaitu sebagian besar penelitian sebelumnya menganalisis etos kerja hanya sebagai variabel pendukung dalam kepemimpinan sekolah. Sedangkan, penelitian ini secara spesifik menguji etos kerja sebagai variabel utama dalam menjelaskan variasi kinerja guru melalui pendekatan regresi linear. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja sebagai pilar utama dalam peningkatan kinerja guru di SMP N 7 Denpasar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan regresi linear sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel bebas (Etos Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Populasi pada penelitian yaitu seluruh guru pada unit sekolah sasaran di SMP N 7 Denpasar. Teknik Sampling menggunakan Sampel Jenuh (*Total Sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian mengingat jumlah populasi yang terbatas. Maka, sampel terdiri dari 53 guru. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner tertutup dengan Skala Likert 5 Poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Masing-masing variabel terdiri dari 10 butir pernyataan (Skor Maksimal = 50). Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis Deskriptif terdiri dari nilai *Mean*, Standar Deviasi, dan kategorisasi sedangkan inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana, Uji t, dan uji determinan koefien.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Etos Kerja Guru

No	Dimensi	Indikator	No. Item Positif	No. Item Negatif	Jumlah
1.	Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	Ketepatan waktu dan komitmen terhadap tugas	1,2	3	3
2.	Kerja Keras & Dedikasi	Kesungguhan dan pantang menyerah menghadapi kendala	4,5	-	2

3.	Integritas & Keahlian	Kejujuran profesional dan kesesuaian kode etik	6,7	8	3
4	Inisiatif & Inovasi	Kemauan menciptakan pembaruan pembelajaran	9,10	-	2
Total					10

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	No. Item Positif	No. Item Negatif	Jumlah
1.	Perencanaan Pembelajaran	Penyusunan perangkat RPP/Modul Ajar	1,2	-	2
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	Penguasaan materi dan pengelolaan kelas	3,4	5	3
3.	Evaluasi dan Penilaian	Penilaian obyektif dan analisis hasil belajar	6,7	8	3
4	Pengembangan Profesional	Keikutsertaan pelatihan/pengembangan diri	9,10	-	2
Total					10

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan regresi linear sederhana. Analisis uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data sampel dalam penelitian ini sesuai dengan distribusi normal atau menyimpang darinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Uji dilakukan menggunakan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Unstandardized Residual	Nilai
N	53
Kolmogorov-Smirnov Z	0.078
Asymp Sig.(2-tailed)	0.200

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan etos kerja guru sebesar $0.200 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Etos Kerja dan Kinerja Guru berdistribusi normal. Selanjutnya, Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis ideal dan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara masing-masing variable.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	142.310	18	7.906	1.105	0.382

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0.382 > 0.05$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Etos Kerja dengan Kinerja Guru. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil uji regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t
Constant	18.450	4.120	-	4.478
Etos Kerja	0.680	0.095	0.706	7.120

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Statistics, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $\hat{Y} = 18.450 + 0.680X$. Nilai konstanta sebesar 18.450 mengindikasikan bahwa apabila variabel Etos Kerja bernilai nol, maka skor Kinerja Guru diprediksi tetap sebesar 18.450. Sementara itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.680, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara kedua variabel. Artinya, setiap peningkatan satuan skor Etos Kerja akan diikuti oleh peningkatan skor Kinerja Guru sebesar 0.680 point. Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 serta derajat kebebasan ($df = N-2=51$). Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7.120, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008 ($7.120 > 2.008$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000, yang nilainya berada di bawah 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi Etos Kerja terhadap Kinerja Guru yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.706	0.498	0.488	3.214

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R Square* adalah 0.498 atau 49.8 %. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berkontribusi sebesar 49.8 % terhadap peningkatan Kinerja Guru, sedangkan sebesar 50.2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja yang baik dalam suatu institusi membantu guru memahami cara terbaik untuk melaksanakan tugasnya. Etos kerja berasal dari kepribadian guru yang menjadi faktor pendorong sehingga anggota organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengarahkan kemampuannya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka (Risadiana et al., 2023; Wijaya et al., 2021). Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat etos kerja individu dalam menjalankan aktivitas yang sama dalam kondisi yang serupa. Guru yang memiliki etos kerja tinggi memandang profesi keguruan bukan sekadar pencarian nafkah, melainkan sebuah panggilan jiwa dan amanah moral (Warman et al., 2021). Hal ini terefleksi pada tingginya indikator kedisiplinan, dedikasi, serta dorongan untuk terus berinovasi dalam penyusunan perangkat pembelajaran hingga evaluasi peserta didik.

Temuan lain menyatakan ada dua etos kerja yaitu etos kerja rendah dan etos kerja tinggi. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai sesuatu yang membebani dan melakukan kerja sebagai suatu keterpaksaan. Sedangkan seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki karakteristik kerja dirasa sebagai aktivitas yang bermakna dan kerja dilakukan sebagai ibadah. Etos kerja yang baik mencerminkan kualitas pribadi individu dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan konsistensi. Guru yang memiliki etos kerja tinggi biasanya menunjukkan dedikasi dalam mengajar, bertanggung jawab atas perkembangan siswa, dan berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa segala aspek dalam institusi, termasuk pola pikir, sikap, dan perilaku, dipengaruhi oleh etos kerja yang berlaku di lingkungan tersebut. Temuan ini juga memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg, khususnya faktor motivasi yang bersumber dari

internal individu, seperti rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi, dan pengembangan profesionalisme. Ketika seorang guru memiliki etos kerja yang kokoh, motivasi intrinsik tersebut bekerja sebagai pendorong internal yang konsisten dalam meningkatkan kinerja, terlepas dari ada atau tidaknya pengawasan eksternal (Yashak et al., 2020). Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, dan berinteraksi dengan siswa. Kinerja yang baik dapat dilihat dari berbagai indikator, antara lain kemampuan guru dalam mengelola waktu pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan meningkatkan prestasi siswa (Kesuma et al., 2021; Novebri & Lubis, 2022; Susanti et al., 2020).

Kinerja guru merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, dan berinteraksi dengan siswa. Bagi guru, kinerja yang baik akan tercermin dalam proses pengajaran yang efektif, pengelolaan kelas yang baik, dan hasil pembelajaran yang optimal. Evaluasi terhadap kinerja guru umumnya melibatkan penilaian terhadap kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan social. Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi, komitmen, dan dorongan moral. Etos kerja berperan sebagai pondasi yang menggerakkan kompetensi teknis (pedagogik dan profesional) menjadi tindakan nyata di dalam kelas (Alfathan & Winata, 2022; Risadiana et al., 2023). Tanpa etos kerja yang kuat, kompetensi akademis yang dimiliki guru cenderung tidak tereksekusi secara maksimal (Ardiyasa et al., 2023; Wijaya et al., 2021). Etos kerja memiliki korelasi positif yang sangat kuat terhadap efektivitas organisasi dan kinerja pegawai di sektor pendidikan (Witaningrum et al., 2026). Etos kerja yang tinggi menciptakan budaya kerja yang produktif, yang pada akhirnya secara langsung meningkatkan pencapaian sasaran kerja guru dalam mengelola pembelajaran (Pangestu et al., 2025). Implikasi penelitian ini yaitu pemerintah dapat menetapkan sistem evaluasi dan pemberian penghargaan bagi guru perlu mengintegrasikan indikator-indikator etos kerja sebagai salah satu kriteria utama penentu peningkatan kinerja guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru, tetapi juga menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel mediator kunci pada hubungan tersebut. Hasil analisis membuktikan bahwa etos kerja yang tinggi saja tidak secara otomatis menghasilkan lonjakan kinerja yang optimal tanpa adanya dorongan internal yang kuat dari dalam diri guru itu sendiri. Sebaliknya, pada aspek kompetensi pedagogik tertentu, etos kerja justru memiliki jalur pengaruh langsung yang jauh lebih dominan dibandingkan melalui jalur mediasi motivasi. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan dengan mengungkapkan bahwa mekanisme peningkatan kinerja guru memiliki dimensi ganda yaitu melalui dorongan psikologis internal dan pengaruh langsung dari nilai etos kerja itu sendiri sehingga membuktikan bahwa motivasi tidak selalu berfungsi sebagai mediator universal dalam setiap aspek pembentukan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya harus dikaitkan dengan judul dan menjawab rumusan atau tujuan penelitian. Jangan membuat pernyataan yang tidak didukung secara memadai oleh temuan Anda. Tuliskan perbaikan yang dilakukan pada bidang teknik industri atau sains secara umum. Jangan membuat diskusi lebih lanjut, ulangi abstrak, atau hanya daftar hasil hasil penelitian. Jangan gunakan poin bullet, gunakan kalimat paragraf sebagai gantinya. Simpulan penelitian ini yaitu etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja memiliki korelasi positif yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Etos kerja yang tinggi menciptakan budaya kerja yang produktif, yang pada akhirnya secara langsung

meningkatkan pencapaian sasaran kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Direkomendasikan agar guru meningkatkan kesadaran mandiri untuk terus berupaya meningkatkan etos kerja melalui refleksi diri, menjaga integritas, serta terbuka terhadap inovasi dan pembaruan pembelajaran.

REFERENSI

- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2>.
- Amala, A. K., & Kaltsum, H. U. (2021). Peran Guru sebagai Pelaksana Layanan Bimbingan dan Konseling dalam Menanamkan Kedisiplinan Bagi Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 5213–5220. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1579>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>.
- Ardiyasa, I. M. P., Yudana, I. M., & Dantes, K. R. (2023). Determinasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi Nasional di Era Revolusi Industri 4.0. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2755–2766. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.668>.
- Brotsedjati, S. (2013). Penilaian Pemangku Kepentingan Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik Profesional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang*, 2(1), 112267. <https://doi.org/10.26877/jmp.v2i1.405>.
- Buchanan, R. A., Forster, D. J., Douglas, S., Nakar, S., Boon, H. J., Heath, T., & Tesar, M. (2022). Philosophy of education in a new key: Exploring new ways of teaching and doing ethics in education in the 21st century. *Educational Philosophy and Theory*, 54(8), 1178–1197.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>.
- Kesuma, B. J., Sudrajat, A., & Purwanto, A. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus V Kecamatan Kemayoran. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3). <https://doi.org/10.30605/jsdp.4.3.2021.1329>.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 102–114. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41149>
- Novebri, N., & Lubis, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(3), 186 – 193. <https://doi.org/10.17977/um027v5i32022p186>.
- Pangestu, W. B., Hidayatullah, M. S., & Zwagery, R. V. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Etos Kerja Guru SMP Negeri di Tanjung. *Jurnal Kognisia*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2021.04.005>.
- Risadiana, M. D., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2023). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Denpasar. *Jurnal Administrasi*

- Pendidikan*, 14(1), 11. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1898.
- Rizqy, M., & Silmina, E. P. (2025). Perancangan dan Implementasi Dashboard Berbasis Web untuk Meningkatkan Transparansi dan Pengawasan Kinerja Menggunakan Metode Waterfall. *Informatics and Computer Engineering Journal*, 5(1), 54–61. <https://doi.org/10.31294/icej.v5i1.7683>.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(3), 528–534. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i3.40700>.
- Susanti, S., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kinerja Guru Terhadap Nilai Siswa. *Journal of Education Research*, 1(2), 139–145. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.13>.
- Warman, W., Harliansyah, H., Priyandono, L., & Amon, L. (2021). The Influence of Class Management and Teacher's Work Ethic on the Effectiveness of Learning at the Samarinda City Vocational High School. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 10437–10447. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3085>.
- Wijaya, G. A., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 160. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.407.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>.
- Witaningrum, M., Halik, A., Alwi, M., Herawaty, H., & Anwar, A. (2026). Performance Supervisi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 1112–1127. <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1795>.
- Yashak, A., Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H., Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>
- 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>.