

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SDN 006 Pompa Air**

Nuryati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Riau, Indonesia

Corresponding author e-mail: [nur484611@gmail.com](mailto:nur484611@gmail.com)

Article History: Received on 5 January 2026, Revised on 28 January 2026,  
Published on 6 March 2026

**Abstrak:** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja guru). Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data kuantitatif yang dianalisis secara statistik. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SDN 006 Pompa Air yang jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 23 guru. Penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan kinerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan etos kerja guru di SDN 006 pompa Air. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, strategi manajerial yang tepat, dan kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah beberapa faktor kunci yang mendukung peningkatan etos kerja di kalangan guru di SDN 006 pompa Air. Untuk meningkatkan etos kerja guru maka guru dapat mengembangkan kompetensi profesional dan pribadi, meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab, menerapkan kebiasaan etos kerja positif, mengikuti supervisi akademik dan pelatihan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, membangun hubungan interpersonal yang baik di SDN 006 pompa Air.

**Kata Kunci:** Etos Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

**Abstract:** Based on the results of the analysis that has been done, this study uses a quantitative approach with a causal associative research type, because it aims to determine the influence between two independent variables (principal leadership and work environment) on the dependent variable (teacher work ethic). This approach is used to test the hypothesis through the collection of quantitative data that is analyzed statistically. The sample in this study were teachers who teach at SDN 006 Pompa Air, the number of samples needed was 23 teachers. The study concluded that effective principal leadership and good performance play an important role in improving the work ethic of teachers at SDN 006 Pompa Air. The principal's leadership style, appropriate managerial strategies, and the ability to create a positive work environment are some of the key factors that support the improvement of work ethic among teachers at SDN 006 Pompa Air. To improve teacher work ethic, teachers can develop professional and personal competencies, increase discipline and responsibility, apply positive

*work ethic habits, participate in academic supervision and training, increase work motivation and discipline, build good interpersonal relationships at SDN 006 Pompa Air.*

**Keywords:** *Principal Leadership, Teacher Work Ethic, Work Environment*

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan dasar merupakan tahap awal yang sangat menentukan bagi perkembangan intelektual, emosional, dan sosial peserta didik (Thahir, 2014). Dalam konteks ini, guru memegang peranan yang sangat penting sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran (Rusman, 2012). Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang mereka miliki. Etos kerja guru yang tinggi tercermin dari tanggung jawab, kedisiplinan, loyalitas, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Anggraini, 2021). Menurut Rozie, (2018) etos kerja adalah sikap dan perilaku kerja yang dilandasi oleh komitmen terhadap tanggung jawab profesi, semangat berprestasi, dan integritas pribadi dalam mencapai hasil kerja optimal. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki etos kerja tinggi akan berusaha memberikan pembelajaran terbaik, memperhatikan perkembangan siswa, serta aktif dalam pengembangan diri dan profesionalisme (Sari & Hermawati, 2020). Namun demikian, etos kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepribadian, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja (Alzahra et al., 2025). Kepala sekolah merupakan pemimpin strategis yang memiliki pengaruh besar terhadap arah dan budaya organisasi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, partisipatif, dan suportif dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja guru (Abu, 2014).

Menurut Arika, (2023) kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai dengan kemampuan dalam mengarahkan, membimbing, dan memfasilitasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang visioner dan komunikatif dapat membangkitkan semangat kerja guru dan menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah (Motivation & Review, 2025). Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi etos kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan rasa betah, semangat, serta motivasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya (Luklu & Bermakna, 2025). Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, hubungan antar personal, sistem kerja, dan dukungan manajemen (Prayuda et al., 2025).

Lestari et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran. Di SDN 006 Pompa Air,

berdasarkan hasil pengamatan awal dan diskusi dengan beberapa guru, ditemukan adanya perbedaan tingkat semangat dan kedisiplinan dalam mengajar. Beberapa guru tampak kurang antusias dalam melaksanakan pembelajaran, minim dalam penggunaan metode inovatif, serta kurang terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja guru di sekolah ini.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap etos kerja guru di SDN 006 Pompa Air. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu manajemen sekolah dan menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen etos kerja guru (Y). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui analisis data numerik yang diolah secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN 006 Pompa Air, yang berjumlah 25 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 25 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Angket kepemimpinan kepala sekolah (X1) digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah, meliputi kemampuan pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, supervisi, dan keteladanan. Angket lingkungan kerja (X2) bertujuan untuk mengukur kondisi lingkungan kerja guru yang mencakup hubungan kerja antarpegawai, suasana kerja, ketersediaan fasilitas, dukungan pimpinan, serta beban kerja. Sementara itu, angket etos kerja guru (Y) digunakan untuk mengukur tingkat etos kerja guru berdasarkan indikator disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, loyalitas, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen angket terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan

karakteristik data masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan melalui uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap etos kerja guru. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dengan taraf signifikansi 0,05.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Survei penelitian ini dengan menggunakan lembar angket sebagai instrumen pengumpulan data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi sejauh mana kinerja kepala sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap terhadap etos kerja guru dalam konteks pendidikan.

**Tabel 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

No	Nama Guru	Skor	Keterangan
1.	SYT	66	Cukup
2.	ATK	65	Cukup
3.	SRM	72	Tinggi
4.	MLM	60	Cukup
5.	ZNDR	66	Cukup
6.	SPH	69	Cukup
7.	ASPHN	61	Cukup
8.	YNI	78	Tinggi
9.	HSNI	66	Cukup
10.	ULF	76	Tinggi
11.	JLHA	62	Cukup
12.	NFR	70	Tinggi
13.	NTY	73	Tinggi
14.	ENI	62	Cukup
15.	FTMH	62	Cukup
16.	MRA	61	Cukup
17.	ASNLY	73	Tinggi
18.	ARMYR	64	Cukup
19.	THRO	64	Cukup
20.	RSML	78	Tinggi
21.	DSY	62	Cukup
22.	TTN	76	Tinggi
23.	SSL	62	Cukup
24.	M IDR	74	Tinggi
25.	HDJH	65	Cukup
<b>Total</b>		<b>1.687</b>	
<b>Persentase</b>		<b>1687,00%</b>	

**Tabel 2. Lingkungan Kerja (X2)**

No	Nama Guru	Skor	Keterangan
1.	SYT	69	Cukup
2.	ATK	72	Tinggi
3.	SRM	80	Tinggi
4.	MLM	80	Tinggi
5.	ZNDR	73	Tinggi
6.	SPH	62	Cukup
7.	ASPHN	64	Cukup
8.	YNI	64	Cukup
9.	HSNI	69	Cukup
10.	ULF	76	Tinggi
11.	JLHA	76	Tinggi
12.	NFR	62	Cukup
13.	NTY	62	Cukup
14.	ENI	66	Cukup
15.	FTMH	66	Cukup
16.	MRA	73	Tinggi
17.	ASNLY	74	Tinggi
18.	ARMYR	80	Tinggi
19.	THRO	80	Tinggi
20.	RSML	73	Tinggi
21.	DSY	69	Cukup
22.	TTN	69	Cukup
23.	SSL	80	Tinggi
24.	M IDR	76	Tinggi
25.	HDJH	76	Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.791</b>	
<b>Persentase</b>		<b>1791,00%</b>	

**Tabel 3. Etos Kerja Guru (Y)**

No	Nama Guru	Skor	Keterangan
1.	SYT	78	Tinggi
2.	ATK	72	Tinggi
3.	SRM	74	Tinggi
4.	MLM	80	Tinggi
5.	ZNDR	73	Tinggi
6.	SPH	72	Tinggi
7.	ASPHN	80	Tinggi
8.	YNI	73	Tinggi
9.	HSNI	73	Tinggi
10.	ULF	76	Tinggi
11.	JLHA	76	Tinggi
12.	NFR	74	Tinggi
13.	NTY	74	Tinggi
14.	ENI	80	Tinggi
15.	FTMH	76	Tinggi
16.	MRA	76	Tinggi
17.	ASNLY	74	Tinggi
18.	ARMYR	74	Tinggi
19.	THRO	80	Tinggi
20.	RSML	73	Tinggi

21.	DSY	76	Tinggi
22.	TTN	78	Tinggi
23.	SSL	74	Tinggi
24.	M IDR	80	Tinggi
25.	HDJH	76	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>1.892</b>	
<b>Persentase</b>		<b>1892,00%</b>	

## Uji Normalitas

Uji normalitas peneliti lakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas pretes dan posttest pemahaman konsep disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

	Test of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.199	25	.012	.894	25	.014
Lingkungan Kerja	.199	25	.200	.918	25	.045
Etos Kerja Guru	.167	25	.071	.874	25	.005

a. Lilliefors Significance Correction  
 \*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS 16.0 yang ada dalam tabel diatas pada uji Shapiro-Wilk menunjukkan data signifikansi (Sig.) pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 0,014, variabel Lingkungan Kerja adalah 0,045 dan variabel Etos Kerja Guru adalah 0,005. Dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data pada setiap variabel terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

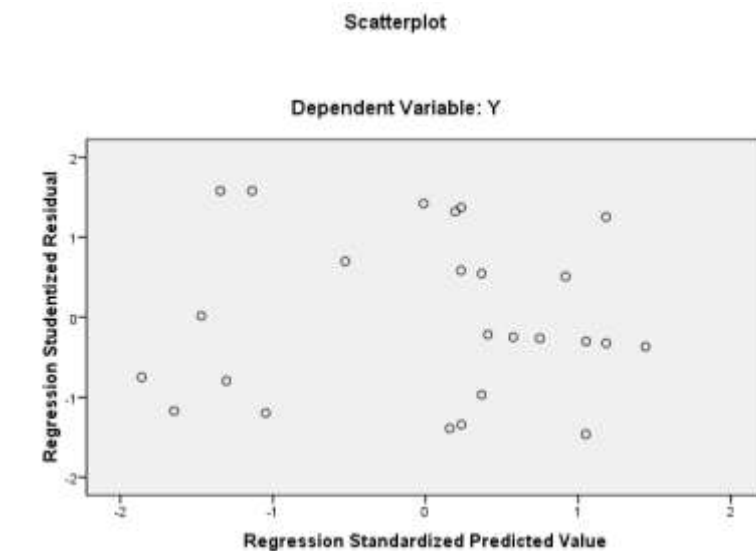
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	81.206	9.858			8.237	.000		
X1	-.056	.095	-.125		-.584	.565	.973	1.028
X2	-.014	.090	-.033		-.156	.877	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS 16.0 yang terdapat pada tabel diatas diketahui bahwa varibel Kepemimpinan Kepala Sekolah pada nilai Tolerance adalah 0,973 dan nilai VIF adalah

1,028 sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja pada nilai Tolerance adalah 0,973 dan nilai VIF adalah 1,028. Dikarenakan nilai tolerance lebih besar dari  $> 0,1$  dan nilai VIF kecil dari  $< 10$  sehingga sesuai data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi mulikolinearitas antara variabel independen (bebas) pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Bedasarkan gambar diatas merupakan grafik scatterplot dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam bentuk regresi penelitian ini. Dari grafik scatterplot tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

**Tabel 6. Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

			ANOVA				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	82.693	12	6.891	1.015	.490
X1	Groups	Linearity	2.356	1	2.356	.347	.567
		Deviation from Linearity	80.337	11	7.303	1.076	.448
	Within Groups		81.467	12	6.789		
	<b>Total</b>		<b>164.160</b>	<b>24</b>			

## Uji Linieritas Lingkungan Kerja

**Tabel 7. Uji Linieritas Lingkungan Kerja**

		ANOVA					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	64.293	8	8.037	1.288	.316
		Linearity	.027	1	.027	.004	.948
		Deviation from Linearity	64.266	7	9.181	1.471	.246
	Within Groups		99.867	16	6.242		
<b>Total</b>			<b>164.160</b>	<b>24</b>			

Bedasarkan output SPSS 16.0, diketahui bahwa hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Etos Kerja Guru (Y) menunjukkan signifikansi pada uji linieritas pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan nilai sig sebesar 0,567 ( $p > 0,05$ ) dan Lingkungan Kerja dengan nilai sig 0,948 ( $p > 0,05$ ). Yang berarti terdapat linear yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. Nilai F pada X1 adalah 0,347 dan X2 0,004 dengan Mean Square X1 sebesar 2,356 dan X2 sebesar 0,027. Sementara itu, uji deviation from linearity menunjukkan nilai signifikansi pada X1 sebesar 0,448 ( $p > 0,05$ ) dan X2 0,246 ( $p > 0,05$ ), yang berarti semua data dianggap valid secara keseluruhan.

## Uji Regresi

**Tabel 8. Uji Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	81.206	9.858		8.237	.000
	X1	-.056	.095	-.125	-.584	.565
	X2	-.014	.090	-.033	-.156	.877

Bedasarkan hasil interpretasi hasil yang didapat dari SPSS 16.0 diketahui intersep (Constant) sebesar 81.206 dan koefisien X pada X1 sebesar 0,056 dan X2 sebesar 0,014. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Kemampuan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Guru, dapat peneliti simpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selanjutnya dapat dilakukan uji t yang digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua kelompok data. Berikut adalah hasil uji t:

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (constant)	81.206	9.858		8.237	.000
X1	-.056	.095	-.125	-.584	.565
X2	-.014	.090	-.033	-.156	.877

Dependent Variable

Hasil dari Uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa untuk nilai t pada variabel Kemimpinan Kepala Sekolah bernilai 0,565 sedangkan nilai t pada Lingkungan Kerja bernilai 0,877. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hipotesis penelitian ini dapat diterima. Uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Etos kerja guru dan Kinerja kepala sekolah, terdistribusi secara normal, memungkinkan analisis statistik yang valid. Uji linearitas mengindikasikan adanya hubungan linear yang signifikan antara Kinerja kepala sekolah dan lingkungan kerja pada etos kerja guru, dengan nilai F sebesar pada X1 = 0,347 dan X2 = 0,004 dan nilai p-value sebesar 0.000, yang mendukung adanya pengaruh signifikan. Selain itu, uji multikolinearitas memastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi, dengan nilai Tolerance sebesar 0,973 dan VIF sebesar 1.028, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berkorelasi kuat satu sama lain.

Hasil uji regresi lebih lanjut menegaskan bahwa Kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap Etos kerjaguru. Nilai koefisien regresi sebesar X1= 0,584 dan X2= 0,516 menunjukkan bahwa hubungan tersebut positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam kinerja kepala sekolah dapat berdampak positif pada peningkatan Etos kerja guru di sekolah tersebut.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Penelitian oleh Hidayah & Santoso, (2020) menekankan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan pengetahuan manajemen, dapat meningkatkan etos kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan aman dapat membangkitkan semangat kerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya di SDN 006 Pompa Air maka Etos kerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kinerja kepala sekolah bertanda positif.

Menurut Teddywono, (2021) menekankan bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab guru terhadap jadwal mengajar dapat meningkatkan kreativitas siswa. Dengan demikian, guru yang disiplin dan bertanggung jawab tidak hanya meningkatkan etos kerja mereka sendiri tetapi juga berdampak positif pada siswa (Erlina, 2021). Hasil ini juga sudah sesuai dengan teori yang dikehendaki, yaitu bahwa guru yang Disiplin dalam melaksanakan tugasnya prestasinya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya (Suci, P 2020). Dengan mengajar guru akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik (Mutaqin et al., 2021).

Tuntutan meningkatkan etos kerja dalam pembelajaran ini akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan, ini juga merupakan sebuah tantangan dan antisipasi menghadapi globalisasi bahwa guru harus memiliki Etos Kerja yang tinggi (History, 2019). Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka Etos kerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerjanya dalam hal hadmaster dan top kinerja dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru Etos Kerja guru akan meningkat (Firdaus et al., 2021).

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan etos kerja guru di SDN 006 Pompa Air. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, strategi manajerial yang terarah, serta menciptakan suasana kerja yang positif dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan pimpinan yang konsisten, serta ketersediaan fasilitas yang memadai turut memperkuat etos kerja guru dalam menjalankan peran profesionalnya. Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan lingkungan kerja di sekolah. Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui penerapan kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Selain itu, terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak positif pada kualitas proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, peningkatan etos kerja guru di SDN 006 Pompa Air merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

## **E. Ucapan Terima Kasih**

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada Kepala Sekolah serta seluruh guru di SDN 006 Pomba Air atas izin, kerja sama, dan partisipasi aktif dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan akademik, saran konstruktif, serta bantuan teknis sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam penguatan kepemimpinan kepala sekolah, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan etos kerja guru.

## **Referensi**

- Abu, S. N. (2014). Pembinaan guru oleh kepala sekolah dalam pengelolaan pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 704–831.
- Alzahra, T. A., Irawan, Y. C., Yoesyifa, K. A., & Ramadhani, R. A. (2025). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Majalaya. *Journal of Administration*, 2(1), 39–50. <https://doi.org/10.47134/jagpi.v2i1.3675>
- Anggraini, Y. (2021). Analisis Persiapan Guru dalam Pembelajaran Matematika di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2415–2422. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1241>
- Arika, H. W. (2023). Development of Three-Language Storybooks as a Medium for Children's Language Learning. *Jurnal Pendidikan*, 15(2), 2297–2307. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.2933>
- Erlina, S. (2021). Penciptaan Iklim Dan Etos Kerja Yang Kondusif Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Annual Conference on Islamic Education Management*, 2(2), 16–18.
- Firdaus, M. A., Rosadi, U., Islam, U., Bandung, N., & Ethic, W. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 400–411. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5159173>
- 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>
- Fatikah, N. & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang. *Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(1), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>

- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Luklu, H., & Bermakna, B. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 11–17.
- Rahmi, W., Dantes, K. R., & Divayana, D. G. H. (2025). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , dan Kinerja Guru : Sebuah Kajian Sistematis Literatur. *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Denpasar*, 8(2), 233–242. <https://doi.org/10.47655/widyadewata.v8i2.237>
- Mutaqin, M. Z., Saleh, A. N., & Alfarisi, A. S. (2021). Analisis Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Darussaadah Cimarga Kabupaten Lebak. *Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 183–188. <https://doi.org/10.30653/003.202172.182>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal Educa?On Studies and Opera?Ons Research*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.7777/vcg5xm67>
- Rozie, F. (2018). Persepsi guru sekolah dasar tentang penggunaan media pembelajaran sebagai alat bantu pencapaian tujuan pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.21107/widyagogik.v5i2.3863>
- Rusman. (2012). *Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, M. Z., & Hermawati, E. (2020). Pengembangan Metode Pembelajaran Berbasis Sinektik Analogi Personal Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Sekolah Dasar Di Kabupaten Kuningan. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 4(2), 58. <https://doi.org/10.32507/attadib.v4i2.827>
- Suci, P. (2017). Etos Kerja dan Profesionalismr Guru. *Jurnal Abdimas Siliwangi*, 3(2), 74–89.
- Teddywono, I. (2021). Upaya Meningkatkan Etos Kerja Jemaat melalui Pengajaran Hakikat Kerja Menurut Kolose 3: 22-24. *Jurnal Teologi Pantekosta*, 3(2), 60–75. <https://doi.org/10.47167/kharis.v3i2.48>
- Thahir, M. (2014). The Role and Function of Islamic Boarding School: An Indonesian Context. *Journal Tawarikh*, 5(2), 197–208. <https://doi.org/10.2121/tawarikh.v5i2.574>