

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak luput dari peran serta sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing instansi. Pencapaian yang diraih tentu dapat dilihat dari bagaimana peran instansi dalam mendukung dan memberdayakan setiap komponen sumber daya manusianya agar dapat memiliki kualitas yang maksimal, sehingga pencapaian yang diinginkan baik instansi atau pegawainya dapat terpenuhi. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam instansi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu instansi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki profesionalitas yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau institusi.

Bangsa dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui dunia pendidikan untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan. Upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: *"Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan"* (Mufajar, dkk., 2022).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada dunia pariwisata

khususnya di Kabupaten Badung Bali maka secara tidak langsung siswa diharapkan untuk bisa berbahasa inggris. Keberlangsungan siswa untuk dapat bisa berbahasa inggris yang baik dan benar tidak terlepas dari adanya peran guru bahasa inggris yang profesional di sekolah dasar. Profesionalitas guru mencakup aspek-aspek seperti keahlian dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang beragam, serta etika kerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan di sekolah dasar negeri yang berada pada Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung yang menjadi sentral pendidikan di wilayah Mengwi khususnya pada jenjang sekolah dasar. Pendidikan sekolah dasar adalah pondasi pendidikan diletakkan. Profesionalitas guru sangat penting untuk memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang komprehensif dan bermutu. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogis yang kuat, *self efficacy* terhadap pembelajaran berkelanjutan, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kenyataannya masih terdapat beberapa sekolah dasar yang siswanya masih belum mendapatkan pendidikan yang kondusif. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya siswa yang bermasalah terhadap nilai pelajaran khususnya bahasa inggris di sekolah. Fenomena yang berkaitan dengan profesionalitas guru bahasa inggris pada Sekolah Dasar di Kecamatan Mengwi yaitu adanya penurunan jumlah nilai pelajaran pada siswa tahun pelajaran 2023/2024. Kurangnya profesionalitas guru terjadi karena masih adanya pimpinan yang tidak memberi peringatan. Hal tersebut juga berhubungan dengan lingkungan kerja yang mengakibatkan penurunan

profesionalitas guru dalam hal mendidik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa adanya penurunan nilai siswa pada tahun pelajaran 2023/2024 di salah satu Sekolah Dasar di Kecamatan Mengwi.

Tabel 1.1
Hasil Nilai Pelajaran Bahasa Inggris Siswa di Salah Satu Sekolah Dasar
di Kecamatan Mengwi

No	Nama Siswa	Nilai Bahasa Inggris				Nilai Akhir	Predikat
		Ulangan 20%	Tugas 20%	UTS 30%	UAS 30%		
1	Ni Putu Dilla Maheswari	65	70	67	55	63.6	C
2	I Made Dwi Antara Suputra	65	75	70	70	70	C
3	Ni Kadek Ayu Paramitha	60	71	66	75	68.5	C
4	Ni Made Monika Ari Suhoki	69	74	65	56	64.9	C
5	Ni Nyoman Trisna Yulia Purnama	70	76	60	60	65.2	C
6	I Komang Gede Aditya Perdana Putra	56	65	70	65	64.7	C
7	I Komang Aldi Dwipayana	58	65	60	65	62.1	C
8	Ni Nyoman Ari Trisna Dewi	61	71	60	65	63.9	C
9	Ni Luh Putu Ayu Widiyanti Dewi	62	70	67	70	67.5	C
10	I Putu Daffa Rajendra Swantara	55	75	66	70	66.8	C
11	I Made Arya Dwi Suputra	63	74	68	70	68.8	C
12	I Made Heri Setiawan	66	77	65	67	68.2	C
13	I Komang Ari Satria Wibawa	68	76	61	62	65.7	C
14	Ni Kadek Sinta Anggara Putri	75	65	62	70	67.6	C
15	I Komang Saka Pebriana	70	61	64	77	68.5	C
16	Ni Kadek Titin Angga Dewi	76	70	61	65	67	C
17	Ni Made Mira Yanti	65	70	66	60	64.8	C
18	Ni Kadek Ayu Diah Pebiyanti	70	72	60	77	69.5	C
19	Ni Luh Nita Eka Putri	65	75	60	65	65.5	C
20	Ni Made Ratna Febriyanti	64	77	60	62	64.8	C
21	I Wayan Raka Nugraha	69	79	66	66	69.2	C
22	I Putu Bagus Aya Kusuma Putra	60	66	65	63	63.6	C
23	Ni Putu Vira Aprilia Dewi	70	70	62	61	64.9	C
24	Ni Made Diah Pradnya Suari	70	71	63	62	65.7	C
25	I Made Ananta Dwi Putra	72	71	68	70	70	C
26	Ni Kadek Kenni Cantika Dwi Prayanti	71	75	70	70	71.2	B
27	Ni Made Kharista Kanya Putri	77	77	65	65	69.8	C
28	Ni Kadek Listia Matalina	67	74	71	70	70.5	B
29	I Kadek Adhistya Galang Pradnyana	72	73	65	65	68	C
30	I Putu Dharmarta Mahakatyayana	68	70	66	67	67.5	C
31	Ni Putu Trisna Dewi	77	70	70	70	71.4	B
32	I Putu Heri Putra Pratama	78	70	75	75	74.6	B
33	Ni Putu Vika Maharani	65	70	70	70	69	C
34	I Putu Bagus Candra Prakusuma	60	70	70	70	68	C
35	Ni Kadek Nela Dwi Mahayani	60	70	71	71	68.6	C
36	Ni Putu Adelia Purnami Dewi	62	75	65	65	66.4	C
37	Ni Putu Milan Amelia	68	74	66	66	68	C
38	Ni Nyoman Rai Adisastra	69	69	77	77	73.8	B
39	I Made Dwi Adnyana Wisnu Putra	70	70	70	68	69.4	C
40	Kadek Diah Parya Mahadewi	70	75	71	65	69.8	C
41	Sang Putu Ganendra Putra Mariota	70	77	71	65	70.2	B
42	I Putu Gede Aska Satya Bramastha	55	70	70	75	68.5	C
43	I Kadek Dwi Purna Wisnawa Sadha	80	80	72	60	71.6	B
44	I Putu Satya Juliandika	66	75	71	62	68.1	C
45	Ni Putu Aristha Citra Pratiwi	60	77	71	65	68.2	C
46	Ni Kadek Jesyana Putri	61	70	60	67	64.3	C
47	I Kadek Feby Andhika Putra	66	70	66	69	67.7	C
48	I Komang Firman Trie Marvel	67	75	67	66	68.3	C
49	Ni Nyoman Ayu Trisna Dewi	69	70	69	69	69.2	C
50	I Putu Devhan Prastya Dana	70	75	70	70	71	B
51	Ni Kadek Ayu Candra Kirana	71	76	74	74	73.8	B
52	I Nyoman Wira Jaya	77	77	73	70	73.7	B
53	I Wayan Nararya Wijaya Kusuma	76	78	70	71	73.1	B
54	Ni Nyoman Ayu Prasetya Putri	70	80	75	70	73.5	B

Sumber: Salah Satu Sekolah Dasar di Kecamatan Mengwi Tahun, (2023/2024)

Keterangan:

86 – 100 = Predikat A

71 – 85 = Predikat B

56 – 70 = Predikat C

31 – 55 = Predikat D

0 – 30 = Predikat E

Berdasarkan Tabel 1.1 nilai pelajaran Bahasa Inggris di atas terlihat bagaimana penurunan nilai pelajaran Bahasa Inggris pada siswa di salah satu sekolah dasar di Kecamatan Mengwi. Hasil data di atas terdapat 12 siswa yang mendapatkan predikat B pada pelajaran bahasa inggris dan 42 siswa mendapatkan predikat C. Rendahnya nilai siswa ini terjadi dikarenakan kurang efektifnya pada jam pembelajaran di sekolah. Penurunan nilai pada siswa ini mengartikan bahwa ada rendahnya profesionalitas guru yang terjadi.

Profesionalitas guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mengacu pada metode dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan instansi. Gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan *self efficacy*, lingkungan kerja, dan profesionalitas guru. Berdasarkan Suddin dan Sudarman (2020), kepemimpinan yang baik memiliki dampak signifikan pada profesionalitas pegawai, menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan kenyamanan pikiran, perasaan serta perilaku bagi pegawai. Suatu pimpinan jika tidak memberi kenyamanan kepada pegawai maka akan berdampak pada profesionalitas yang akan sulit dicapai. Peran gaya kepemimpinan sangat penting dalam keberlangsungan instansi atau institusi. Pegawai yang merasa nyaman maka akan bertanggung jawab terhadap setiap tugasnya. Profesionalitas dapat tercipta dari adanya kepemimpinan yang bisa membimbing serta mengayomi di dalam suatu instansi atau institusi.

Penelitian sebelumnya oleh Suddin dan Sudarman (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas.

Temuan ini diperkuat oleh Priantika (2020), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, seperti yang ditemukan oleh Cahyono (2022), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menurunkan tingkat profesionalitas. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh positif dan negatif dari berbagai gaya kepemimpinan terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di sekolah dasar.

Profesionalitas guru juga dipengaruhi oleh *self efficacy*, seorang pegawai percaya atau mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dengan sukses. *Self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengajar dan menghadapi tantangan di kelas. Semakin tinggi efikasi diri guru maka semakin meningkat juga inovasinya (Agarwal & Misra, 2019).

Seorang pegawai harus memiliki keyakinan diri yang timbul dari dalam diri dalam menghadapi situasi kerja. Dunia pendidikan yang memegang peran penting adalah seorang guru. Guru yang memiliki *self efficacy* dapat memberi dampak positif kepada siswa. Sebaliknya, apabila guru memiliki *self efficacy* yang rendah, tidak mampu dalam menjalankan tugasnya, dan merasa tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta merasa putus asa karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut berdampak kepada profesionalitas yang dimiliki guru.

Menurut Syafrani (2021), efikasi diri yang sering kita sebut dengan *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 11,2% terhadap tinggi rendahnya kinerja profesional guru. Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, dkk. (2021)

menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalitas guru. Penelitian Sulistiyono (2022), juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Adanya penelitian lain yang mengungkapkan terdapat juga tantangan dalam penerapan *self efficacy*, terutama ketika individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi, yang dapat berdampak negatif pada profesionalitas, seperti yang dikemukakan oleh Janatul, dkk. (2024). Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang aspek positif dan negatif dari *self efficacy* dalam konteks profesionalitas guru Bahasa Inggris.

Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan sosial yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru. Penelitian oleh Dhermawan, dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada profesionalitas pegawai, yang menekankan pentingnya kondisi kerja yang mendukung bagi produktivitas.

Lingkungan kerja mencakup kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang berpengaruh dalam lingkup sekolah. Kehidupan guru tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya karena terdapat hubungan yang sangat erat. Seorang guru tentu saja mengharapkan lingkungan tempat bekerja menjadi lingkungan yang aman, nyaman, dan tentram. Dalam hal ini, guru hendaknya selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di lingkungan sekitar. Lingkungan kerja yang kondusif tentu memberikan rasa aman dan juga para guru serta warga sekolah dapat berinteraksi dengan baik serta dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja merupakan sebagai tempat guru untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Lingkungan kerja yang kondusif dan positif telah banyak dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan profesionalitas karyawan. Dhermawan, dkk. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan profesionalitas. Penelitian yang dilakukan Hayati, dkk. (2021) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas. Namun, penelitian menurut Prasetyo dan Wiroko (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan pada profesionalitas. Dalam penelitian ini, kami akan mengkaji pengaruh positif dan negatif dari berbagai aspek lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di sekolah dasar.

Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah adanya perbedaan signifikan dalam profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar Kecamatan Mengwi. Beberapa sekolah menunjukkan tingkat profesionalitas yang tinggi dengan guru yang mampu menghadapi tantangan pembelajaran, sedangkan di sekolah lain, guru tampak kurang percaya diri dan kurang termotivasi. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan lingkungan kerja diduga berperan penting dalam menentukan tingkat profesionalitas guru di sekolah dasar.

Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi” dipilih karena mencerminkan fokus utama penelitian ini, yaitu mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru Bahasa Inggris. Judul ini juga mencerminkan pendekatan komprehensif, penelitian ini dalam menganalisis tiga variabel kunci yang diduga memiliki dampak signifikan

terhadap profesionalitas guru. Dengan meneliti faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Kecamatan Mengwi.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi?
2. Apakah *self efficacy* dapat mempengaruhi profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi?
3. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi Kepala Sekolah di dalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, *self efficacy* dan lingkungan kerja.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang berharga untuk mengaplikasikan berbagai teori atau konsep manajemen sumber daya manusia yang telah peneliti peroleh dalam perkuliahan kedalam penelitian di lapangan, khususnya dalam memecahkan berbagai masalah profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori manajemen *Resource-Based View* (RBV)

Resource-Based View (RBV) merupakan teori terapan dari strategi manajemen SDM (*Strategic Human Resources Management*) yang dapat digunakan untuk mengembangkan model-model dan memungkinkan prediksi serta pemahaman terhadap pengaruh dari praktik-praktik sumber daya pada fungsi instansi. Teori RBV menyatakan bahwa sumber daya sangat membantu perusahaan dalam menganalisis peluang dan menetralkan ancaman (David, 2015:191). Teori ini menyatakan bahwa akan menguntungkan bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan strategi yang saat ini tidak diterapkan oleh pesaing lainnya. Namun, sampai sekarang salah satu dari kekurangan yang paling nyata dari strategi manajemen sumber daya manusia adalah kurangnya basis teori yang kuat untuk pengkajian fungsi dari strategi tersebut di dalam instansi yang lebih besar (Mahoney & Deckop, 1986).

Grant (1991) menyatakan ketidakpuasan dengan model keseimbangan statis dari instansi ekonomi industri yang mendominasi bidang strategi, para peneliti meninjau kembali teori-teori lama tentang laba dan kompetisi yang berkaitan dengan pernyataan Ricardo (1817) dan Penrose (1959). Teori RBV ini berbeda dari pandangan strategi tradisional dalam hal penekanan pada keunggulan kompetitif dalam konteks antara strategi dan sumber daya internal perusahaan. Teori RBV berfokus pada internal perusahaan sedangkan pandangan analisis strategi tradisional lebih berfokus pada industri dan lingkungan.

Menurut Barney (1991) keunggulan bersaing yang berkelanjutan hanya ada apabila upaya pihak lain gagal untuk meniru keunggulan tersebut, sedangkan teori RBV menyatakan keunggulan bersaing hanya dapat muncul dalam situasi heterogenitas dan imobilitas sumber daya perusahaan. Asumsi inilah yang berfungsi untuk membedakan model berbasis sumber daya dari model manajemen strategi tradisional. Model strategi tradisional menyatakan sumber daya selalu bergerak, dalam hal ini perusahaan dapat membeli atau membuat sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan pesaing. Agar sumber daya tersebut memberikan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, maka sumber daya harus memiliki 4 kriteria sebagai berikut:

- 1) Memberikan nilai positif bagi perusahaan.
- 2) Mempunyai sifat unik atau langka diantara calon pesaing dan pesaing yang ada sekarang ini.
- 3) Sukar ditiru.
- 4) Tidak dapat digantikan dengan sumber lainnya oleh perusahaan pesaing.

Barney (1991) menyatakan bahwa dalam teori RBV, perusahaan tidak dapat berharap untuk membeli atau mengambil keunggulan bersaing berkelanjutan yang dimiliki suatu instansi lain, karena keunggulan tersebut merupakan sumber daya yang langka, sukar ditiru, dan tidak tergantikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:870), manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau manajemen personalia adalah manajemen yang menyangkut pengerahan dan seleksi karyawan, uraian tugas, pendidikan, pelatihan

dan pengembangannya. Menurut Sulistyowati (2021), sumber daya manusia merupakan manusia penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang memiliki pengertian berbeda. Manajemen sumber daya manusia memiliki dua pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia (Gomes, 1995:1). Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2022:9).

Sedangkan sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat di dalam instansi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas di dalam instansi. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu instansi terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Hal-hal termasuk dalam sumber daya non-manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan- bahan (material), dan lain-lain (Gomes, 1995:1). Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (Hasibuan 2022:9).

Selanjutnya Hasibuan (2022:9-10) menjelaskan tentang perbedaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia sebagai berikut:

- a) Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
- b) Manajemen sumber daya manusia menganggap pegawai sebagai aset utama instansi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, sehingga harus dimanfaatkan secara produktif.

- c) Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2) Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan instansi (Mondy, 2018:4). Lebih jelasnya, menurut Mathis dan Jackson (2019:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah instansi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan instansi. Maka manajemen sumber daya manusia termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Sofyandi (2018:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian profesionalitas, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia instansi terhadap pencapaian tujuan instansi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Gomes (1995:4), pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa perspektif, yaitu perspektif internasional atau makro dan mikro. Definisi dan bahasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang tergolong dalam perspektif internasional atau makro salah satunya dikemukakan oleh Gomes (1995:4). Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan

pemanfaatan pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan individu, instansi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, biasanya sama dengan pengertian yang diberikan terhadap manajemen personalia, seperti dijelaskan oleh Gomes (1995:6), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan perencanaan, penginstansian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, instansi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam instansi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2022:10).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan instansi, pegawai serta masyarakat dengan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam perusahaan serta melaksanakan aktivitas atau fungsi sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, penempatan, pemberian penghargaan dan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja agar berjalan secara efektif dan efisien.

3) Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan melalui tenaga kerja sebagai komponennya. Hasibuan (2022:12), menjelaskan bahwa tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin.

a) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaannya.

b) Pegawai

Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu perusahaan dibedakan atas pegawai operasional dan pegawai manajerial.

c) Pegawai operasional

Pegawai operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan.

d) Pegawai manajerial

Pegawai manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

e) Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan

kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang-orang yang terlibat di dalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Menurut Mondy (2018:4), terdapat enam fungsional dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Berikut adalah fungsi-fungsinya:

a) Penyediaan staf

Merupakan proses yang menjamin suatu instansi untuk selalu memiliki jumlah pegawai yang tepat dengan keahlian- keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, untuk mencapai tujuan instansi. Penyediaan staf mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan seleksi.

b) Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan instansi, serta manajemen dan penilaian profesionalitas. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang beranjak ke luar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih

ke jangka panjang.

c) Kompensasi

Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para pegawai imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Istilah kompensasi mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada pegawai sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Imbalan tersebut dapat berupa salah satu atau kombinasi dari hal berikut:

(1) Kompensasi finansial langsung

Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

(2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan)

Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, absen karena sakit, liburan dan asuransi pengobatan.

d) Keselamatan dan kesehatan

Keselamatan adalah perlindungan bagi para pegawai dari luka-luka yang diakibatkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para pegawai dari sakit secara fisik atau psikis. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena para pekerja yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi instansi.

e) Hubungan keorganisasian dan perburuhan

Perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan bersanding dengannya dengan itikad baik jika para pegawai perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka.

f) Riset sumber daya manusia

Meskipun riset sumber daya manusia bukan sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus, riset ini mencakup seluruh area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.

Meskipun riset sumber daya manusia bukan sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus, riset ini mencakup seluruh area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Sebagai contoh, suatu studi yang berhubungan dengan perekrutan dapat menyarankan bagi para pekerja yang paling berpeluang untuk berhasil di sebuah perusahaan. Riset mengenai keselamatan kerja dapat mengidentifikasi penyebab kecelakaan-kecelakaan terutama yang terkait dengan pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2019:43) membagi fungsi sumber daya manusia menjadi tujuh aktivitas sumber daya manusia, berikut penjelasannya:

a) Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Lewat perencanaan sumber daya manusia, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan pegawai di masa depan.

b) Kesetaraan kesempatan kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kerja mempengaruhi semua aktivitas sumber daya manusia yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia.

c) Pengangkatan pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan

pekerjaan di sebuah instansi. Dengan mempelajari apa yang dilakukan para pekerja, analisis pekerjaan merupakan dasar untuk fungsi pengangkatan pegawai. Kemudian deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk digunakan ketika merekrut para pelamar untuk lowongan pekerjaan. Proses seleksi berhubungan dengan pemilihan individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di instansi tersebut.

d) Pengembangan sumber daya manusia

Dimulai dengan orientasi pegawai baru, pengembangan sumber daya manusia juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk supervisor dan manajer, juga penting untuk mempersiapkan instansi agar dapat menghadapi tantangan masa depan. Perencanaan karir menyebutkan arah dan aktivitas untuk pegawai individu ketika mereka berkembang di dalam instansi tersebut. Menilai bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya merupakan fokus manajemen profesionalitas.

e) Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada pegawai atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka.

f) Kesehatan dan keselamatan kerja

Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para pegawai adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan instansi lebih responsif terhadap persoalan

kesehatan dan keselamatan. Persoalan tradisional mengenai keselamatan fokus pada peniadaan kecelakaan di tempat kerja. Melalui fokus mengenai kesehatan yang lebih luas, manajemen sumber daya manusia dapat membantu pegawai yang mengalami penyalahgunaan obat dan masalah lain melalui program bantuan pegawai untuk mempertahankan pegawai yang sebenarnya berprofesionalitas memuaskan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup pegawai yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat di tempat kerja.

g) Hubungan pegawai

Hubungan antara para manajer dan pegawai mereka harus ditangani secara efektif apabila para pegawai dan instansi ingin sukses bersama. Apakah beberapa pegawai diwakili oleh satu serikat pekerja atau tidak, hak pegawai harus disampaikan.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2022:21) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi penginstansian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan.

b) Penginstansian

Penginstansian adalah kegiatan untuk menginstansi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan instansi (*organization chart*). Instansi hanya merupakan sarana untuk mencapai tujuan.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan persahaan, pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang- undang No. 12 tahun 1964.

5) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi

Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksana dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan dan pengembangan sampai pemisahan tenaga kerja di dalam suatu instansi atau perusahaan. Kegiatan-kegiatan ini sangat penting karena sebagai penentu dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan arahan dan visi instansi untuk kepentingan para anggota instansi dan masyarakat lainnya (Bangun, 2022:23).

Selanjutnya Bangun (2022:23) menjelaskan, bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia mencakup suatu strategi yang ditetapkan dan dijalankan oleh pengambil keputusan untuk dapat memberikan hasil kerja yang efektif. Pada tingkat strategik, pengelola sumber daya manusia harus dapat merancang kegiatan-kegiatan sumber daya manusia untuk kepentingan keberlanjutan kegiatan instansi di masa yang akan datang. Para ahli manajemen sumber daya manusia akan menyusun pedoman dan sistem yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Ketentuan dan persyaratan pekerjaan merupakan pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan. Pekerja yang memenuhi persyaratan akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan pemberi kerja.

Banyak perusahaan yang melaksanakan tugas manajemen sumber daya manusia dengan memperhitungkan hasil efisiensi, tentu sebagian dari tugas-tugas tersebut dilimpahkan kepada pihak lain. *Outsoourcing* misalnya, dapat membantu penyelesaian sebagian tugas-tugas sumber daya manusia tradisional. *Outsourcing*

adalah pengalihan sebagian fungsi manajemen sumber daya manusia kepada pihak lain. Dengan pergeseran ini, sumber daya manusia harus dapat meninggalkan citra administrasinya dan berfokus pada aktivitas-aktivitas yang lebih strategik dan berorientasi misi (Bangun, 2022:20).

6) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2018:11), tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a) Tujuan instansional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas instansi. walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap profesionalitas gurunya. Keberadaan departemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b) Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan instansi.

c) Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak

negatif terhadap instansi. Kegagalan instansi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d) Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap instansi. tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, profesionalitas dan kepuasan dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan instansi.

Berdasarkan beberapa pemahaman tentang tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah disampaikan para ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa salah satu tujuan terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah adalah untuk mengembangkan sistem kerja dengan profesionalitas tinggi. Perusahaan memiliki banyak cara untuk meningkatkan profesionalitas guru, salah satunya kepuasan kerja pegawai yang harus diperhatikan. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan profesionalitas seseorang (Prasetya, dkk., 2018).

2.1.3 Gaya kepemimpinan

1) Konsep Gaya Kepemimpinan

Raihanah Daulay, dkk. (2016:135) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan instansi. Rivai dalam Pusparini (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan strategi dan perilaku sebagai

hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Nawawi dalam Fahtras (2017), gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota instansi atau bawahannya.

Dalam suatu instansi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan instansi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang berkaitan dengan perilaku dan sifat yang dapat mempengaruhi sikap bawahan. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan bahwa bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu instansi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan instansi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus

mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Menurut Prasetyo (2018:171), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuandengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Selanjutnya menurut Miftah Thoha (2020:303), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

3) Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2020:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

a) Gaya kepemimpinan autokratis

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Gaya kepemimpinan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. “Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya”.

b) Gaya kepemimpinan birokratik

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosedur dan peraturan yang terkandung dalam instansi.

c) Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya kepemimpinan ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

d) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

e) Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan

sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

Menurut Fauzan (2020), gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori, di antaranya:

a) Teori genetis (keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa *“leader are born and not made”* (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

b) Teori sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa *“leader are made and not born”* (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c) Teori ekologis

Kedua teori di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai

reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Dalam suatu instansi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pemimpin, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

4) Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2020: 271), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah:

- a) Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
- b) Adanya orang lain yang dipimpin.
- g) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- h) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
- i) Berlangsung berupa proses didalam institusi, instansi.

5) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018: 117), tanggung jawab dan wewenang seorang pemimpin adalah:

- a) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- b) Menyingkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- c) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- d) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- e) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok serta meminimalisir konflik dan perbedaan-pebedaan.
- f) Merumuskan nilai-nilai kelompok dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- g) Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan anggota kelompok setiap harinya.

Hal serupa juga dijelaskan Martoyo dalam Halawa (2022), menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan

mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam instansi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

d) Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran- saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

e) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan dan dapat memudahkan.

6) Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Profesionalitas

Pemimpin akan dapat meningkatkan profesionalitas guru apabila seorang pemimpin dapat menjalankan fungsi fungsi kepemimpinannya secara baik dan proporsional. Dalam kaitan ini, Rivai dan Mulyadi (2011:34) berpendapat bahwa

terdapat beberapa fungsi kepemimpinan yang langsung berhubungan dengan situasi sosial profesionalitas pegawai. Fungsi-fungsi tersebut mencakup dua dimensi:

- a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok instansi.

Menurut Rivai dan Mulayadi (2011:34), secara operasional kepemimpinan dapat diukur dari lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a) Instruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan itu dapat dilaksanakan secara efektif.
- b) Konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menerapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
- c) Partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, seseorang pemimpin harus mengikutsertakan setiap bawahannya pada setiap kegiatan.
- d) Delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan

dari pemimpin.

e) Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mengatur aktivitas anggotanya secara terarah sehingga tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.4 *Self efficacy*

1) *Konsep Self Efficacy*

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, *self efficacy* berarti janji sedangkan menurut istilah *self efficacy* adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Menurut Kreitner dan Kinicki, (2019:79), menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* apabila diaplikasikan di dunia kerja dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, serta tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan (Avey, *et al.*, 2019).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugasnya. *Self efficacy* dalam dunia kerja sangat penting karena dapat mengontrol diri seseorang dalam menghadapi kegagalan serta pemecahan suatu permasalahan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* akan mempengaruhi hasil pekerjaannya serta profesionalitas dalam bekerja.

2) Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy pada instansi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sopiah (2018) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi *self efficacy* seorang pegawai, antara lain:

- a) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam instansi, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan instansi di masa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang instansi.

Sementara itu, Minner dalam Sopiah (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi *self efficacy* pegawai, antara lain:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya instansi, bentuk instansi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan instansi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat *self efficacy* pegawai pada instansi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam instansi tentu memiliki tingkat *self efficacy* yang berlainan.

3) Indikator *Self Efficacy*

Sistem *self efficacy* instansi dapat diukur sebagaimana model pengukuran yang dikemukakan oleh Hasanah, *et al.*, (2019), yang mana *self efficacy* dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- d) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
- e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Menurut Bandura dalam Amir Mz (2019), indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- a) Kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan penuh tekanan.
- b) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.
- c) Keyakinan mencapai target yang telah ditetapkan.
- d) Keyakinan akan kemampuan menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

2.1.5 Lingkungan kerja

1) Konsep Lingkungan Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), lingkungan kerja terdiri dari dua suku kata yang dibahas terpisah. Lingkungan adalah daerah atau kawasan yang termasuk di dalamnya, sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Menurut Sihalo, dkk. (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Tiswanti, dkk., 2022).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan daerah, tempat, atau kawasan instansi dimana seseorang pegawai melakukan kegiatan yang dapat mempengaruhi profesionalitas pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Lingkungan kerja mempunyai peran penting karena dapat mempengaruhi profesionalitas dalam melaksanakan tugas dengan lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, serta hubungan pimpinan dan bawahan. Lingkungan kerja mendukung akan memberikan profesionalitas yang baik begitu sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung maka profesionalitas akan sulit dicapai.

2) Faktor-Faktor Pendukung Penciptaan Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi dan mendukung terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan pegawai, di antaranya (Nitisemito, 1992:184):

- a) Pewarnaan merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Sebagai contoh, untuk pekerja lapangan lebih cocok menggunakan seragam warna terang seperti putih, kuning dan lain-lain. Hal ini dikarenakan warna terang tidak mampu menyerap cahaya matahari dengan baik, sehingga dapat mengurangi rasa panas bagi pekerja lapangan.
- b) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafond rendah. Selain itu, luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara.

- d) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- e) Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang dan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja. Bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik tersebut dapat menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.
- f) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

Menurut pendapat ahli di atas, lingkungan kerja yang baik dapat dibentuk oleh pewarnaan di lingkungan kerja baik pada seragam maupun dinding kantor, kebersihan lingkungan kerja, pertukaran udara, penerangan, musik, dan jaminan terhadap keamanan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung terciptanya profesionalitas kerja, untuk itu instansi perlu turut aktif dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang baik.

3) Faktor-Faktor Penghambat Lingkungan Kerja

Belum ada pakar atau ahli yang membahas secara khusus tentang faktor penghambat lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalitas kerja. Akan tetapi secara tersirat terdapat beberapa pakar/ ahli yang telah melakukan pembahasan, salah satunya Nitisemito (1992) yang menjabarkan

beberapa faktor yang dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang baik, berikut adalah penjelasannya:

a) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus-menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan (Nitisemito, 1992:184). Apabila kebisingan tersebut tidak dapat diatasi oleh para manager maka dapat menjadi faktor penghambat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja.

b) Keamanan

Aset pribadi pegawai seperti kendaraan yang ditinggalkan di tempat parkir kendaraan dapat menyebabkan konsentrasi kerja menurun. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas (Nitisemito, 1992:195). Meskipun terkesan sepele, namun apabila instansi tidak mampu menyediakan sarana parkir dengan keamanan yang baik maka pegawai yang bekerja akan selalu diliputi oleh rasa gelisah sehingga akan mempengaruhi tingkat profesionalitas kerjanya.

c) Konstruksi gedung tempat pegawai bekerja

Apabila konstruksi tersebut sudah tua tanpa adanya perbaikan sehingga sewaktu-

waktu dapat runtuh dan dapat membahayakan pegawai yang sedang bekerja. Bekerja dalam keadaan tempat yang demikian tentu akan menimbulkan kegelisahan, yang mana akan mempengaruhi pekerjaannya (Nitisemito, 1992:195). Untuk itu instansi perlu memperhatikan kondisi konstruksi gedung tempat pegawai bekerja. Apabila gedung tempat pegawai bekerja dapat memberikan rasa nyaman bagi pegawai maka akan meningkatkan profesionalitas pegawai.

Faktor penghambat lingkungan kerja yang telah dijelaskan di atas terdiri dari kebisingan, keamanan aset pribadi pegawai, dan konstruksi gedung tempat pegawai bekerja. Perusahaan perlu mengantisipasi faktor kebisingan dan keamanan tersebut dengan menyediakan ruang kerja yang tenang serta tempat parkir bagi pegawai yang membawa kendaraan. Konstruksi gedung juga harus diperhatikan perusahaan karena apabila konstruksi sudah tua dan tanpa perbaikan dapat menimbulkan rasa gelisah bagi pegawai.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

a) **Penerangan**

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) **Suhu udara**

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi

tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi lemari dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

Sedangkan, selaras dengan pendapat Prihantoro (2019), mengungkapkan indikator lingkungan kerja meliputi:

a) Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai merupakan komunikasi yang terjadi dan telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan, melakukan tindakan bersama.

b) Suasana kerja

Kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

c) Fasilitas-fasilitas kerja pegawai

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk saran dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

5) Peranan Pimpinan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja sangat berperan sangat penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Setyadi, *et al.*, 2015:2). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta salah satunya melalui faktor lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan profesionalitas pegawai (Fauzia, *et al.*, 2014:2). Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam usaha mencapai kepuasan kerja, pemimpin harus berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat tercipta melalui faktor non fisik seperti hubungan antar pegawai, baik sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan. Menurut Nitisemito dalam Hendri (2022:5), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan atau institusi. Kondisi yang hendaknya diciptakan oleh manajer dan para bawahannya

adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Manajer perlu membina hubungan yang baik karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai (Hendri, 2022:6).

2.1.6 Profesionalitas

1) Konsep Profesionalitas

Secara etimologi, profesionalitas berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa istilah profesionalitas berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Mangkunegara (2015:75) menyatakan bahwa pada umumnya profesionalitas dibedakan menjadi dua, yaitu profesionalitas individu dan profesionalitas instansi. Profesionalitas individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan profesionalitas instansi adalah gabungan dari profesionalitas individu dengan profesionalitas kelompok. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas merupakan sikap atau perilaku pegawai terhadap profesinya, serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas.

2) Penilaian Profesionalitas

Menurut Rivai (2019: 324), dalam menilai profesionalitas seorang pegawai maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang

pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan instansi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian profesionalitas yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

3) Indikator Profesionalitas

Menurut Hasibuan dalam Sinaga (2020:27), indikator profesionalitas adalah sebagai berikut:

- a) Kesetiaan

Tekad atau kesanggupan hati menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

c) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

d) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam menciptakan dan mengembangkan sesuatu yang baru dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikan sesuatu hal yang baru sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e) Kerja sama

Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

g) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul risiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Puspanugroho dan Muqorobin (2023), menyatakan ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur profesionalitas, yaitu:

a) Pengabdianya kepada profesi

Pelaksanaan tugas dengan kesungguhan hati atau dengan secara ikhlas serta atas dasar keyakinan, perwujudan kasih sayang, tanggung jawab terhadap keahlian yang ditekuni.

b) Kewajiban terhadap sosial

Sesuatu yang harus dilaksanakan dan lebih mengarah kepada setiap hal yang bisa diterima oleh seorang secara kolektif.

c) Kemandirian

Kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dalam melaksanakan dan memenuhi kebutuhan sendiri.

d) Keyakinan dalam diri terhadap profesi

Keyakinan terhadap kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam melakukan tugas pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.

e) Hubungan antar sesama profesi

Hubungan antara sesama profesi adalah suatu antar pekerjaan dan profesi dalam memenuhi kebutuhan untuk mampu beraktifitas dan menghasilkan sesuatu. Aktifitas tersebut dapat mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing profesi. Hubungan ini dapat mereka lakukan sesuai keahlian dan bidangnya masing-masing.

4) Peranan Penilaian Profesionalitas

Manfaat penilaian profesionalitas merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan instansi. Adapun secara terperinci penilaian profesionalitas bagi instansi adalah:

a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

b) Perbaikan profesionalitas.

c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.

d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan,

pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dilakukannya penilaian profesionalitas adalah untuk menghasilkan informasi tentang perilaku dan profesionalitas guru dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas instansi, untuk memberikan *feedback* dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan.

5) Prosedur Penilaian Profesionalitas

Prosedur penilaian profesionalitas seorang pegawai terbagi dalam tiga tahapan, yaitu:

a) Tahap Perencanaan

Tahap ini merupakan saat di mana penyusunan sasaran profesionalitas yang diharapkan oleh perusahaan pada setiap individu yang bekerja di dalamnya, baik bagi pegawai yang memiliki jabatan manajerial maupun staf biasa. Biasanya tahap ini disusun pada awal tahun dan akan terjadi komunikasi yang intensif antara staf biasa dengan masing-masing atasannya.

b) Tahap Pelaksanaan

Tahap ini merupakan waktu di mana pelaksanaan pemantauan terhadap berbagai rencana yang telah disusun dijalankan dengan baik dan mendapat tanggapan yang positif bagi setiap pegawai. Pada tahap ini akan sering terjadi diskusi yang cukup intens dengan atasan. Karena harus diakui untuk melaksanakan sebuah tahapan atau bagian dari pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, agar tidak menciptakan salah paham dan jarak. Pemberian

nasehat dan teguran kepada bawahan sangat diharapkan pada proses ini, agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Tahap ini hampir dilakukan di sepanjang waktu.

c) Tahap Penilaian

Hasil dari tahap pelaksanaan akan dinilai pada setiap akhir tahun yang disebut dengan tahap penilaian. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi yang intens mengenai hasil review dari keseluruhan hambatan dan pelaksanaan profesionalitas disepanjang tahun yang berjalan.

Ketiga tahapan utama dalam penilaian profesionalitas guru merupakan sebuah proses yang akan berjalan secara berkesinambungan dan bukan hanya sebuah evaluasi profesionalitas pegawai yang diadakan satu kali dalam setahun. Kegiatan penilaian profesionalitas sendiri dimaksudkan untuk mengukur profesionalitas masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Suddin dan Sudarman (2020), meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Pegawai di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas pegawai di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Objek penelitian ini yaitu profesionalitas, lingkungan kerja serta motivasi pada Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jumlah populasi yang digunakan yaitu 33 orang pegawai, penentuan

sampel menggunakan sampel sensus. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pegawai. Persamaan pada penelitian tepatnya pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan profesionalitas pegawai. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.

- 2) Ari Cahyono (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Instansi terhadap Profesionalitas Dosen dan Pegawai di Universitas Pawayatan Daha Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya instansi terhadap profesionalitas dosen dan pegawai di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Objek penelitian ini yaitu profesionalitas dosen serta kepemimpinan, motivasi dan budaya instansi pada Universitas Pawayatan Daha Kediri. Jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya instansi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dosen dan pegawai. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kepemimpinan dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini tepatnya pada waktu dan tempat penelitian.
- 3) Nasrifah dan Makhromi (2019), meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk. Objek pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan profesionalitas

guru pada SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk. Jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian ini ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

- 4) Priantika (2020), meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Profesionalitas Guru dan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Tanggerang Kabupaten Bondowoso dengan Profesionalitas Guru sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalitas guru dan kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Tanggerang Kabupaten Bondowoso dengan profesionalitas guru sebagai variabel intervening. Objek pada penelitian ini gaya kepemimpinan, budaya kerja, profesionalitas guru, kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Tanggerang Kabupaten Bondowoso. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 100 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis determinasi. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.
- 5) Amanda (2018), meneliti tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Permisif dan Otoriter terhadap Kinerja Guru dan Profesionalitas Guru pada Sekolah Taman Dewasa Se-Kodya Yogyakarta dengan Manova”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan, permisif dan otoriter terhadap guru dan profesionalitas guru pada sekolah taman dewasa Se-Kodya Yogyakarta dengan manova. Objek penelitian ini gaya kepemimpinan, permisif, kinerja dan profesionalitas guru pada Sekolah Taman Dewasa Se-Kodya Yogyakarta. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode manova. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada perbedaan waktu dan tempat penelitian.

- 6) Tambunan, dkk. (2021), meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Self Efficacy* Guru terhadap Peningkatan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 1 Habinsaran”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan *self efficacy* guru terhadap peningkatan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Habinsara. Objek pada penelitian ini yaitu profesionalitas guru serta kepemimpinan dan *self efficacy* pada SMP Negeri 1 Habinsara. Jumlah populasi yaitu 31 orang guru. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier. Hasil penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan, *self efficacy* terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini tepatnya pada variabel kepemimpinan, *self efficacy* dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian.
- 7) Janatul, dkk. (2024), meneliti tentang “Pengaruh *Self Efficacy*, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Batu-Batu Kabupaten Tanah Laut”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

self efficacy, beban kerja dan stres kerja terhadap profesionalitas Guru TK di Kecamatan Batu-Batu Kabupaten Tanah Laut. Objek pada penelitian ini yaitu profesionalitas serta *self efficacy*, beban kerja dan stres kerja pada TK di Kecamatan Batu-Batu Kabupaten Tanah Laut. Jumlah populasi 112 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode uji regresi berganda, uji t, uji koefisien determinasi dan analisis jalur. Hasil penelitian *self efficacy* berpengaruh tidak langsung atau negatif terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini *self efficacy*, profesionalitas. Perbedaan penelitian ini pada waktu dan tempat penelitian.

- 8) Sulistyono (2022), meneliti tentang “Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Instansi terhadap Profesionalitas Anggota Kepolisian Daerah Polda Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan budaya instansi terhadap profesionalitas anggota kepolisian daerah polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian ini *self efficacy*, budaya instansi dan profesionalitas pada Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 397 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian ini *self efficacy* berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel *self efficacy* dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada perbedaan waktu dan tempat penelitian.
- 9) Dimyanti (2020), meneliti tentang “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, *Self Efficacy* dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalitas Guru di SMP Negeri Jakarta Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, *self efficacy*, dan komitmen kerja terhadap profesionalitas guru

di SMP Negeri Jakarta Timur. Objek pada penelitian ini supervisi, *self efficacy*, komitmen kerja serta profesionalitas pada SMP Negeri Jakarta Timur. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 82 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode statistika deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel *self efficacy* dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

- 10) Adilah (2024), meneliti tentang “Pengaruh Integritas, Independensi dan Profesionalitas sebagai Nilai Dasar Pemeriksaan terhadap Kualitas Audit dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, independensi dan profesionalitas sebagai nilai dasar pemeriksaan terhadap kualitas audit dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Objek penelitian ini integritas, independensi, profesionalitas serta *self efficacy* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 93 orang. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS SEM). Hasil penelitian ini *self efficacy* tidak memoderasi pengaruh profesionalitas auditor. Persamaan pada penelitian terletak pada variabel *self efficacy* dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

- 11) Dhermawan, dkk. (2022), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Profesionalitas Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap profesionalitas pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Objek penelitian ini profesionalitas pegawai serta motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pada lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jumlah populasi 150 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode SEM. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini waktu dan tempat penelitian.

- 12) Prasetyo dan Wiroko (2018), meneliti tentang “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru dan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gondang Bojonegoro”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Gondang Bojonegoro. Objek pada penelitian ini profesionalitas guru serta supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja pada SMP Negeri 1 Gondang Bojonegoro. Jumlah populasi 31 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini supervisi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja. Perbedaan penelitian ini pada waktu dan tempat penelitian.

- 13) Hayati (2021), meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Profesionalitas Guru PAUD di Kecamatan Subang Kabupaten Subang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi terhadap

profesionalitas guru PAUD di Kecamatan Subang Kabupaten Subang. Objek pada penelitian ini kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, serta profesionalitas pada PAUD di Kecamatan Subang Kabupaten Subang. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru PAUD. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

14) Salam, dkk. (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Objek pada penelitian ini kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja serta profesionalitas pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 156 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan profesionalitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

15) Nurakhim, dkk. (2024), meneliti tentang “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan terhadap Profesionalitas Guru di SMP Cita Persada Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin,

lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap profesionalitas guru di SMP Cita Persada Kota Depok. Objek pada penelitian ini disiplin, lingkungan kerja, kesejahteraan dan profesionalitas pada SMP Cita Persada Kota Depok. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 45 orang guru dan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalitas guru. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan profesionalitas. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada waktu dan tempat penelitian.

