

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU BAHASA INGGRIS DI SEKOLAH DASAR, KECAMATAN MENGWI

I Putu Indah Widiaswari<sup>1\*</sup> | Putu Agus Eka Rismawan<sup>2</sup> | Ary Wira Andika<sup>3</sup>

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: indahwidiaswari8@gmail.com

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas. Lokasi penelitian ini di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi menggunakan guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi dan sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah kepala sekolah di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi, hendaknya secara berkala melakukan pembaharuan program pembelajaran di kelas. Selain itu, diharapkan secara berkala memberikan pelatihan kepada guru Bahasa Inggris, mengganti warna ruangan yang kurang terlihat bersih atau nyaman, serta memberikan teguran atau sanksi secara tegas kepada guru Bahasa Inggris yang terbukti telah melakukan absensi secara tidak tepat waktu.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, *self efficacy*, lingkungan kerja, profesionalitas

### PENDAHULUAN

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 memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di suatu instansi. Dengan demikian, keberhasilan sebuah instansi atau institusi sangat bergantung pada faktor individu atau kelompok pekerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pekerja yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi tentu saja sangat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah direncanakan oleh instansi atau institusi tersebut.

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.

Profesionalitas guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mengacu pada metode dan pendekatan yang dipilih pimpinan untuk digunakan dengan tujuan memotivasi dan memengaruhi 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) memberikan pandangan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalitas. Temuan ini diperkuat oleh Priantika (2020) yang menyatakan bahwa model kepemimpinan dalam suatu lingkup pekerjaan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, seperti yang ditemukan oleh Cahyono dan Ari (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.

Menurut Syafrani (2021), efikasi diri yang sering disebut dengan *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 11,2% terhadap tinggi rendahnya kinerja profesional guru. Hasil riset oleh Tambunan dkk. (2021) memberikan deskripsi bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru. Penelitian Sulistiyono (2022) juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Terdapat juga penelitian lain yang mengungkapkan adanya tantangan dalam penerapan *self efficacy*, terutama ketika individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi, yang mana 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 memengaruhi 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.

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 memengaruhi 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 memengaruhi profesionalitas guru Bahasa Inggris. Judul ini juga mencerminkan pendekatan komprehensif pada 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.

## LITERATUR

### Gaya Kepemimpinan

Raihanah Daulay dkk. (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana pemimpin memengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan instansi. Gaya kepemimpinan adalah strategi dan perilaku

yang muncul sebagai hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha memengaruhi kinerja bawahannya. (Rivai dkk., 2019; Pusparini, 2018). Menurut Prasetyo (2018:), gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang bertujuan untuk mengintegrasikan tujuan individu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan keinginannya.

### **Self Efficacy**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *self efficacy* diartikan sebagai janji, yang merujuk pada komitmen yang diberikan kepada diri sendiri atau orang lain dan tercermin dalam tindakan nyata. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (2019) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil melakukan suatu aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dalam konteks dunia kerja, *self efficacy* bermakna sebagai keyakinan individu terhadap potensinya dalam mengelola motivasi, sumber daya kognitif, serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Avey dkk., 2019).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah daerah atau kawasan yang termasuk di dalamnya, sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Menurut Sihalohe dan Siregar (2020), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi individu dan pekerjaan mereka selama bekerja. Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Tiswanti dkk., 2022).

### **Profesionalitas**

Secara etimologi, profesionalitas berhubungan dengan konsep prestasi kerja (*performance*). Menurut penjelasan Mangkunegara (2015), istilah ini berasal dari ungkapan *job performance* atau *actual performance*, yang menggambarkan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pencapaian tersebut diperoleh pegawai saat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Secara umum, profesionalitas dapat dibedakan menjadi dua, yaitu profesionalitas individu dan profesionalitas organisasi (Mangkunegara, 2015).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Profesionalitas Guru**

Riset yang dilakukan Suddin dan Sudarman (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan Nasrifah dan Makhromi (2019) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan profesionalitas. Penelitian Priantika (2020) memberikan penjelasan bahwa mode kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang akan berpengaruh positif terhadap profesionalitas secara signifikan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Amanda (2018), yang memberikan asumsi tentang gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalitas. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

#### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Profesionalitas Guru**

Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan dkk. (2021) memberikan penjelasan bahwa *self efficacy* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian Sulistiyono (2022) juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Penelitian Dimyanti (2022) menyatakan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap profesionalitas pegawai. Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru**

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap profesionalitas pegawai. Selain itu, penelitian Hayati dkk. (2021) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Salam dkk. (2022), bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai. Penelitian Nurakhim dkk. (2024) mengungkapkan jika lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap profesionalitas guru. Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, *self efficacy*, lingkungan kerja terhadap profesionalitas guru pada Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi. Populasi pada penelitian ini adalah 35 guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini merupakan suatu metode di mana

seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperoleh adalah 35 sampel.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), sementara variabel terikatnya adalah Profesionalitas ( $Y$ ). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk menguji instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan, *self efficacy*, lingkungan kerja, dan profesionalitas memiliki nilai korelasi Pearson lebih dari 0,3, yang berarti semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas.

#### 2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel gaya kepemimpinan, *self efficacy*, lingkungan kerja, dan profesionalitas lebih dari 0,60, yang berarti semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas atau keandalan, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam instrumen kuesioner pada penelitian ini.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test**

|                                  |                | <b>Unstandardized Residual</b> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                |                | 35                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0,0000000                      |
|                                  | Std. Deviation | 1,89742737                     |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0,060                          |
|                                  | Positive       | 0,060                          |
|                                  | Negative       | -0,058                         |
| Test Statistic                   |                | 0,060                          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | 0,200 <sup>c,d</sup>           |

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut Tabel 1 di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 0,104                       | 1,596      |                           | 0,065 | 0,948 |                         |       |
| Gaya kepemimpinan | 0,219                       | 0,083      | 0,337                     | 2,630 | 0,013 | 0,346                   | 2,886 |
| Self-Efficacy     | 0,479                       | 0,153      | 0,412                     | 3,131 | 0,004 | 0,328                   | 3,052 |
| Lingkungan kerja  | 0,223                       | 0,091      | 0,257                     | 2,438 | 0,021 | 0,511                   | 1,956 |

a. Dependent Variable: Profesionalitas

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10, dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)      | 1,586                       | 0,940      |                           | 1,687  | 0,102 |
| Gaya kepemimpinan | -0,088                      | 0,049      | -0,517                    | -1,787 | 0,084 |
| Self-Efficacy     | 0,131                       | 0,090      | 0,432                     | 1,453  | 0,156 |
| Lingkungan kerja  | 0,025                       | 0,054      | 0,111                     | 0,466  | 0,644 |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, setiap model menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat kesamaan varian residual antar pengamatan, atau dengan kata lain, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant) | 0,104                       | 1,596      |                           | 0,065 | 0,948 |

|  |                      |       |       |       |       |       |
|--|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|  | Gaya kepemimpinan    | 0,219 | 0,083 | 0,337 | 2,630 | 0,013 |
|  | <i>Self-Efficacy</i> | 0,479 | 0,153 | 0,412 | 3,131 | 0,004 |
|  | Lingkungan kerja     | 0,223 | 0,091 | 0,257 | 2,438 | 0,021 |
| a. Dependent Variable: Profesionalitas |                      |       |       |       |       |       |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 0,104 + 0,219X_1 + 0,479X_2 + 0,223X_3 + e$$

Adapun interpretasi berdasarkan hasil koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1)  $a = 0,104$ ; Nilai konstanta sebesar 0,104, jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka profesionalitas ( $Y$ ) akan tetap meningkat.
- 2)  $b_1 = 0,219$ ; Nilai koefisien regresi sebesar 0,219, menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat, sementara variabel independen lain diasumsikan tetap, maka profesionalitas ( $Y$ ) akan meningkat.
- 3)  $b_2 = 0,479$ ; Nilai koefisien regresi sebesar 0,479, menunjukkan bahwa jika *self efficacy* ( $X_2$ ) meningkat, sementara variabel independen lain diasumsikan tetap, maka profesionalitas ( $Y$ ) akan meningkat.
- 4)  $b_3 = 0,223$ ; Nilai koefisien regresi sebesar 0,223, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat, sementara variabel independen lain diasumsikan tetap, maka profesionalitas ( $Y$ ) akan meningkat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model  | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1  | 0,908 <sup>a</sup> | 0,824    | 0,807             | 1,987                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, <i>Self-efficacy</i> |                    |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,807. Ini menunjukkan bahwa 80,7% variasi dalam variabel profesionalitas dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisa 19,3% (100% - 80,7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Profesionalitas Guru Bahasa Inggris**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,219, nilai *t* hitung 2,630, dan nilai signifikansi 0,013. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap profesionalitas. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi. Menurut Mukhtar (2020), gaya kepemimpinan yang telah ada selama ini lebih menekankan pada bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi pengikutnya agar mereka bersedia untuk melakukan tindakan bersama yang telah ditentukan oleh pemimpin, tanpa merasa terpaksa dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan memengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Wukir, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suddin dan Sudarman (2020), Nasrifah dan Makhromi (2019), Priantika (2020), serta Amanda (2018) yang menyatakan bahwa metode kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Profesionalitas Guru Bahasa Inggris**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,479, nilai *t* hitung 3,131, dan nilai signifikansi 0,004. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif yang signifikan terhadap profesionalitas. Artinya, semakin baik *self efficacy*, maka profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi, akan meningkat. Menurut Bandura dalam Mawaddah (2019), *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan dirinya sendiri dan kejadian di sekitarnya, serta kepercayaan akan kapabilitas pribadi. *Self efficacy* berperan penting dalam perkembangan individu. Keyakinan diri ini tidak berhubungan langsung dengan keterampilan yang dimiliki, melainkan dengan keyakinan individu mengenai apa yang dapat mereka capai dengan keterampilan yang ada, meskipun keterampilannya terbatas (Wiguna dkk., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tambunan dkk. (2021), Sulistiyono (2022), serta Dimiyanti (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalitas.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalitas Guru Bahasa Inggris**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,223, *t* hitung sebesar 2,438, dan nilai signifikansi sebesar 0,021. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat profesionalitas. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi, akan meningkat. Lingkungan

kerja mengacu pada suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, yang meliputi ruang, penataan, fasilitas, serta interaksi antar rekan kerja (Ismoyo, 2023). Lingkungan kerja memainkan peranan yang penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan rekan sejawat, serta kebebasan untuk berinovasi, akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih antusias dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat kerja guru, yang pada gilirannya dapat berdampak pada turunnya prestasi siswa karena kinerja guru yang kurang optimal (Harefa, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dhermawan dkk. (2022), Hayati dkk. (2021), Salam dkk. (2022), dan Nurakhim dkk. (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi tingkat profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi. Kedua, *self efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas, yang menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy*, semakin tinggi tingkat profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin meningkat profesionalitas guru Bahasa Inggris di Sekolah Dasar, Kecamatan Mengwi.

### **Limitasi**

Keterbatasan dari penelitian ini adalah variabel-variabel yang berpengaruh pada profesionalitas, yang mana hanya menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. Sedangkan masih banyak variabel yang berpengaruh pada profesionalitas seseorang. Sehingga untuk penelitian ke depannya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amanda, I. P., & Sofro, A. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, permisif dan otoriter terhadap kinerja guru dan profesionalitas guru pada sekolah taman dewasa se-kodya Yogyakarta dengan MANOVA. *MATHunesa: Jurnal Ilmiah Matematika*, 6(2), 117-121.



- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2019). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Cahyono, A. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya instansi terhadap profesionalitas dosen dan pegawai di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(1).
- Daulay, R., et al. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Dhermawan, A., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Dimiyanti. (2020). *Pengaruh supervisi kepala sekolah, self-efficacy dan komitmen kerja terhadap profesionalitas guru*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh persepsi guru IPA fisika atas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development, 8*(3), 112–122.
- Hayati, et al. (2021). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi dan profesionalitas guru PAUD di Kecamatan Subang Kabupaten Subang*. Bandung: Universitas Sangga Buana.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat, 1*(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Janatul, et al. (2024). Pengaruh self-efficacy guru, beban kerja dan stres kerja terhadap profesionalitas guru TK di Kecamatan Batu-Batu, Kabupaten Tanah Laut.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawaddah. (2019). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi Unimal. Aceh: *Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh*.
- Mukhtar, A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2*(1), 35–43.
- Nasrifah, S. A., & Makhromi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk. *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 9*(3), 335–348. <https://doi.org/10.33367/ji.v9i3.1031>
- Nurakhim, B., Mira, A., Naser, H., Halomoan, W. S., & Sambo, A. (2024). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap profesionalitas guru di

- SMP Cita Persada Kota Depok. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 1-15. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i3.3830>
- Priantika, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalitas guru dan kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Tanggerang Kabupaten Bondowoso dengan profesionalisme guru sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(1), 45-60.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 14-31.
- Rivai, V., Sagala, & Jauvani, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177-196. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>
- Suddin, & Sudarman. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap profesionalitas pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1-8.
- Sugiyono. (2022). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tiswanti, et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.
- Wiguna, M., Sutisnawati, A., & Uswatun, D. (2022). Analisis self-efficacy dalam pembelajaran matematika pada siswa kelas 5 sekolah dasar. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(3), 2489-2497. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v6i3.1603>
- Wukir. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam instansi sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.