

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan atau dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi (Prasadja Ricardianto, 2018). Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya Mangkunegara dalam Virgiyanti dan Suharyono (2018). Ditegaskan pula bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi yang

sesuai dengan masing-masing tanggung jawab dan sesuai dengan bidang setiap karyawan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) yaitu sebagai berikut :

1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Sedangkan prasarana pendidikan yaitu semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan disekolah.

3) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan memang menjadi peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkannya kinerja guru.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Prasadja Ricardianto (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim (Prasadja Ricardianto, 2018). Penilaian kinerja penting bagi suatu organisasi untuk mengevaluasi kinerja relatif saat ini dan di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Menurut Mondy (2012) dalam Prasadja Ricardianto (2018), penilaian kinerja terjadi karena beberapa penyebab : 1) Penilaian kinerja sering kali menjadi aktifitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian; 2) Tata cara penilaian seringkali sulit untuk dimengerti dimana kriteria-kriteria yang digunakan tidak jelas pengertiannya atau memiliki pengertian yang tidak jelas, sehingga menimbulkan multi interpretasi.

Proses penciptaan pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai, dan penciptaan suatu pendekatan terhadap pengelolaan dan pengembangan orang dengan suatu cara yang meningkatkan probabilitas bahwa pendekatan tersebut tersebut dapat dicapai dalam waktu yang singkat dan berjangka waktu lebih lama (Amstrong 2010 dalam Prasadja Ricardianto, 2018). Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi yang paling penting dari seorang pemimpin dan merupakan harapan dasar dari satu dalam peran pengawasan.

2.1.4 Indikator dan Dimensi Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2005) dalam Ir. Prasadja Ricardianto(2018), Mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas (Quality), Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (Quantity), Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (Timeliness), merupakan dimana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiviness*), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

2.2 Kompetensi Profesional

2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi berbeda, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama (Spencer dalam Haikal, 2016). Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi

pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru yang profesional (Andi Sopandi, 2019). Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Peran dari kompetensi profesional guru menyesuaikan perencanaan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran agar pembelajaran aktif, efektif, dan efisien sehingga melahirkan sistem pembelajaran bermutu yang mencerdaskan (Andi Sopandi, 2020).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan jenis keahlian, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam proses belajar mengajar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang efektif.

2.2.2 Dimensi atau Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang standarkualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi pembelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu guru.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam proses pembelajaran.
3. Mengembangkan materi pembelajaran secara berkelanjutan.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi guru tersebut.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara dalam Rizal Nabawi, 2018). Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kinerja. Tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok lingkungan kerja (Sedarmayanti dalam Darmawan 2018). Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, dan di samping itu lingkungan kerja tidak baik juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memberikan ketenangan kepada para tenaga kerjanya, agar para tenaga kerja merasakan puasa dan dapat meningkatkan produktivitas nya.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat

karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nitisemito dalam Nuryasin, 2016:18). Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin 2016:18).

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015:105-108) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahanyang terjadi diluar tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut. telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahkomunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hibungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Rizal Nabawi (2018) yaitu 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 temperature 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 aktifitasnya 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 dengan pegawai lainnya.

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

Menurut Sumartono dan Sugito dalam Virgiyanti (2018) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan).
- b. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin.
- c. Hubungan antar karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDS An-Nahdhah Kota Batam	Yannik Ariyanti, Randy Syahputra (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDS An-Nahdhah Kota Batam.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

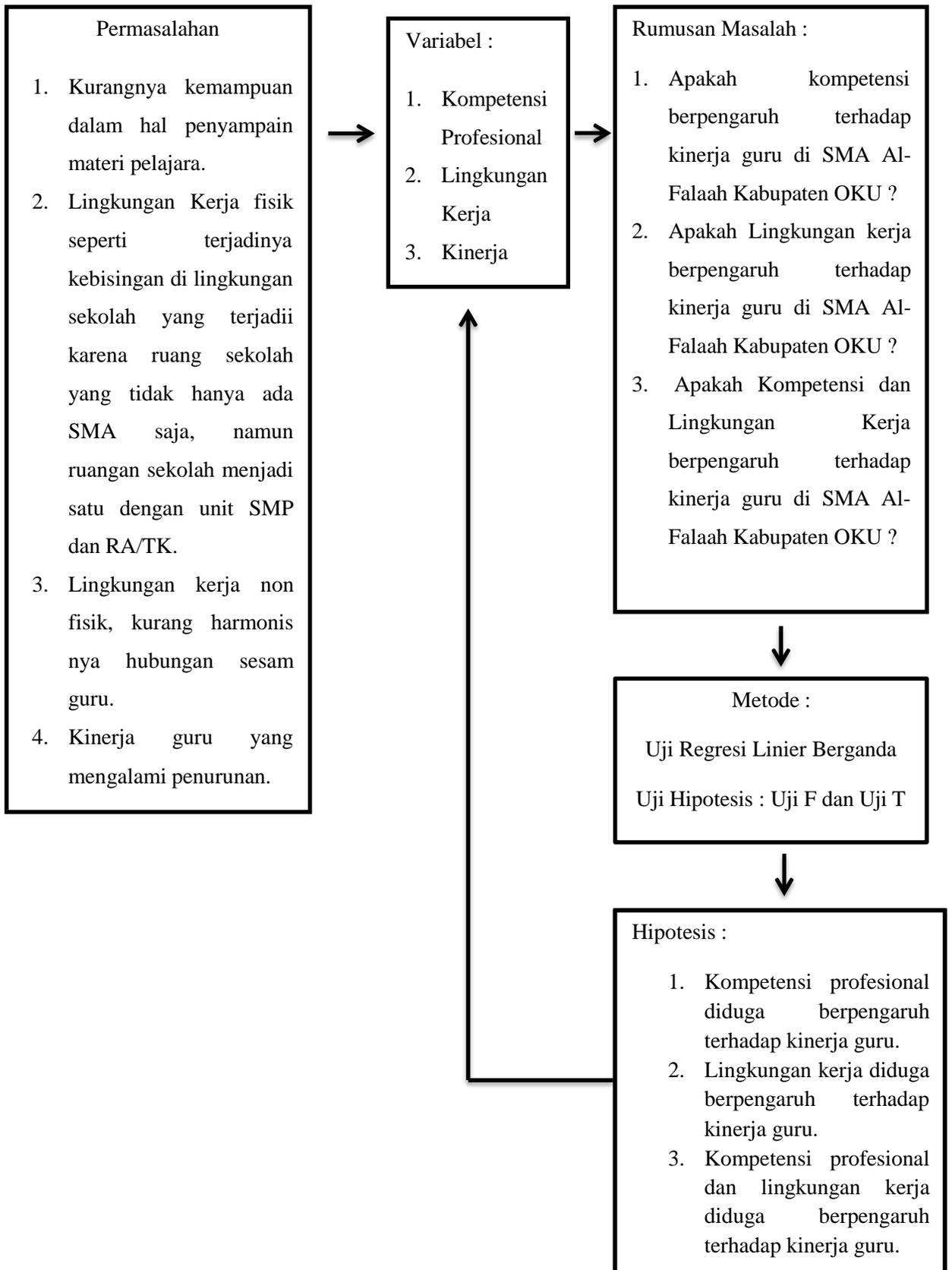
			terhadap kinerja.
3.	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Guru	Andi Sopandi (2019).	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4.	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan	Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi (2020).	Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja.
5.	<i>Effect Of Work Envirotnment And Work Stress On</i>	Hendra, Hikmah (2020).	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan

	<p><i>Employee Performance At PT Gunung Mas Internasional.</i></p>		<p>dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja 52,6% dan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut.

2.5.1 Gambar Struktur Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dijadikan jawaban terhadap masalah penelitian. Hipotesis juga bisa diartikan sebagai prediksi peneliti tentang hubungan antar variabel dalam topik penelitian yang masih perlu dibuktikan secara empiris. Artinya, hipotesis merupakan kesimpulan yang belum sempurna sehingga membutuhkan penelitian untuk menyempurnakannya (Asep Kurniawan, 2018). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru yang profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Sopandi (2019) menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru meliputi: mampu menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran, mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, mampu mengembangkan materi pelajaran secara kreatif. Dengan demikian jika kompetensi profesional guru diberikan kepada siswa-siswinya dengan optimal dan dapat menguasai materi pelajaran dengan sangat baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Penelitian pengaruh kompetensi profesional yang menghasilkan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H1 : Kompetensi profesional diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara dalam Rizal Nabawi, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Rendy Sahputra (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja nya baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2.6.3 Pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja dan kompetensi profesional merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang dapat bekerja dengan semangat dan nyaman. Karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik itu fisik atau non fisik. Sedangkan, kompetensi profesional merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki atas bidang pekerjaan yang dimilikinya yang membuat pekerjaannya menjadi lebih semangat dalam menjalankannya. Dengan demikian menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kompetensi dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah :

H3 : Kompetensi profesional dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja.