

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Adapun beberapa pengertian menurut para ahli tentang lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno dalam (Sari Ika Rinawati, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayati dalam (Bambang Suswato, 2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Dari definisi Lingkungan kerja menurut beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Bambang Suswanto, 2009) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam (Bambang Suswanto,2009) menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Jadi lingkungan kerja non fisik

ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sesmito dalam (Sari Ika Rinawati, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Suhu Udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

c. Keamanan kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran baik udara dan lain-lainnya, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

e. Hubungan rekan kerja

Hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan merupakan hal penting dalam menjaga kekompakan dalam bekerja.

f. Hubungan antara Bawahan dan Atasan

Hubungan yang terjalin antara bawahan dan atasan merupakan salah satu hal penting karena merupakan hal pokok dalam menjalankan suatu organisasi.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.5 Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Produktif

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja Anda cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja Anda dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka setiap harinya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Berikut ini beberapa hal sederhana yang bisa anda lakukan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang cukup produktif.

1. Mulailah dengan membangun komunikasi yang baik antar anggota tim. Tak bisa dipungkiri, komunikasi merupakan jembatan untuk para karyawan dalam membangun sebuah kerjasama yang kokoh. Bila komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka keharmonisan tim akan terus terjaga dan hubungan pertemanan mereka semakin kuat, sehingga mereka tidak akan sungkan untuk saling berbagi dan bahu membahu menyelesaikan semua permasalahan kerja yang ada.
2. Beri kebebasan pada karyawan Anda untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman mungkin bagi mereka. Hampir setiap hari para karyawan mengerjakan tugas kerja yang sama dan diruangan yang sama pula, hal ini tentunya akan menimbulkan kejenuhan pada karyawan apabila mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Karena itulah, berikan kesempatan pada karyawan Anda untuk berkreasi menciptakan dekorasi dan tata ruang nyaman mungkin, agar mereka betah berlama-lama mengerjakan tugasnya diruang kerja mereka.
3. Adanya *support* yang positif dari pihak manajemen. Selain hubungan antar anggota tim dan kondisi ruang kerja yang nyaman. Dibutuhkan pula dukungan penuh dari pihak manajemen perusahaan. Hal ini terkait dengan kesejahteraan para karyawan dan peraturan perusahaan yang saling menguntungkan dan kesejahteraan karyawan yang terjamin menjadi salah satu upayah yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
4. Memiliki mimpi besar yang sama. Ketika semua anggota tim memiliki mimpi dan tujuan yang sama, maka setiap langkah yang mereka jalankan akan saling mendukung hingga akhirnya tujuan besar mereka tercapai. Disinilah peranan visi dan misi perusahaan perlu Anda tekankan pada setiap anggota tim, sehingga mereka tidak segan untuk memberikan performa terbaiknya agar mimpi yang telah dicita-citakan bisa terwujud dengan segera.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, tentunya akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota tim selalu bersemangat untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

2.2 Kompetensi Profesional

2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dengan katagori / fungsi praktek keprofesian sesuai dengan baku-bakuan yang disyaratkan dalam dunia kerja nyata. Adapun beberapa definisi menurut para ahli tentang kompetensi.

Menurut Mulyasa (2016, p.69) kompetensi profesional merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi:

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
 - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik
 - d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
- Kompetensi ini menunjukkan bahwa guru harus mampu berkomunikasi efektif.

Menurut Suparlan dalam (Titiek Agustinari, 2012) “kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kompetensi profesional dapat disimpulkan pada dasarnya kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik. Seorang guru harus

menguasai bahan pelajaran pada mata pelajaran yang diampunya, karena apabila guru tidak menguasai materi maka menghambat proses belajar mengajar. Apalagi guru sampai saat ini masih menjadi sumber utama informasi dan tempat bertanya bagi para siswa jika ada kesulitan dalam memahami materi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional

Adapun beberapa faktor yang mengenai kompetensi professional menurut BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan, 2007)) adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya.

2.2.3 Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Moh. Uzer Usman (2011 : p.17) mengemukakan bahwa indikator yang dinilai dalam kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

a. Menguasai Landasan Kependidikan

Dalam menyampaikan suatu materi diperlukannya mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

b. Menguasai Bahan Pengajaran

Diperlukannya penguasaan tentang bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah.

c. Menyusun Program Pengajaran

Dalam pengajaran diperlukannya adanya tujuan dalam pembuatan program rencana pengajaran yang matang.

d. Melaksanakan Program Pengajaran

Setelah melaksanakan program barulah tercipta pengajaran mana yang tepat untuk dilakukan dalam suatu kelas.

e. Evaluasi Hasil Pembelajaran

menilai hasil prestasi murid untuk kepentingan pengajaran dan menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2016: p.62) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Menurut Bangun Wilson (2012 : p.231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requiretmen*).

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan dalam (Rodi Ahmad, 2013) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.3.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012 : p.233) mengemukakan bahwa indikator yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012 : p.233) Pengertian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016: p.87) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.

Dari definisi penilaian kinerja menurut beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan laporan hasil untuk mengetahui pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012 : p.232) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi antar Individu dalam Organisasi

Manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis komponen yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karenanya, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi Lingkungan kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja diantaranya yang berjudul:

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil penelitian
1	Titiék Agustinar (2012) Judul : pengaruh motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta	Dependent : <ul style="list-style-type: none">• Kinerja guru Independent : <ul style="list-style-type: none">• Lingkungan kerja• Kompetensi profesional	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Populasi : 113 (seluruh guru di sekolah) Analisis : analisis regresi linear berganda Uji : uji t dan Uji f
2	Novitaningsih (2014) judul : pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Piri 3 Yogyakarta	Dependet: <ul style="list-style-type: none">• Kinerja guru Independen: <ul style="list-style-type: none">• Lingkungan kerja• Disiplin kerja	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi : 30 guru yang ada di SMK Piri 3 Yogyakarta Analisis : analisis regresi ganda Uji : uji t dan Uji f
3	Rodi Ahmad (2013) Judul : pengaruh lingkungan kerja	Dependent : <ul style="list-style-type: none">• kinerja karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

	terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan pemuda dan olah raga Kabupaten Sleman	Independen: • lingkungan kerja	Populasi : 136 seluruh karyawan yang ada di dinas pendidikan pemuda dan olah raga Analisis : analisis statistic deskriptif Uji : uji t dan Uji f
4	Komang Septia Cahya (2016) . Judul : pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja	Dependent: • kinerja guru Independen : • kompetensi profesional	Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Populasi : 45 guru yang ada di SMP Analisis : analisis regresi liner berganda Uji : uji t dan Uji f

Hasil penelitian terdahulu oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2016) dan Novitaningsih (2014) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan disekitar manusia itu fisik maupun non fisik karena lingkungan sangat penting dalam perusahaan, lingkungan yang baik dan nyaman akan membuat seseorang dalam pekerjaannya menimbulkan semangat dan tidak membosankan disetiap pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan karyawan, agar karyawan dalam pekerjaannya merasakan kenyamanan dan penelitian tersebut menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka dalam penelitian adalah:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Penelitian Komang Septia Cahya Ningrum (2016) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Titiek Agustinar (2012) bahwa Kompetensi Profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru meliputi: mampu menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran, mampu menguasai standar

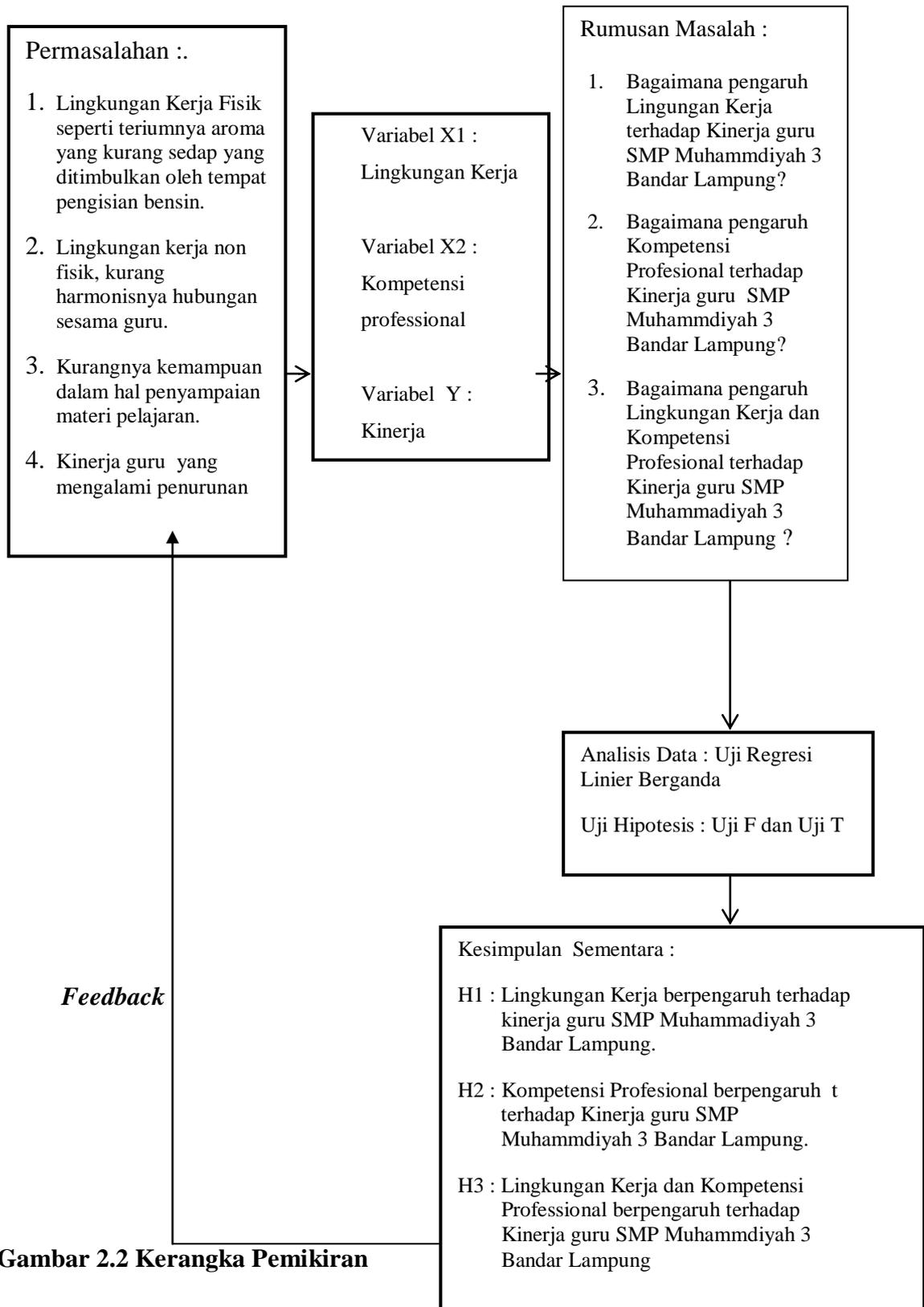
kompetensi dan kompetensi dasar, mampu mengembangkan materi pelajaran secara kreatif. Dengan demikian jika kompetensi professional guru diberikan kepada siswa-siswinya dengan optimal dan dapat menguasai materi pelajaran dengan sangat baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Penelitian pengaruh kompetensi professional yang menghasilkan kompetensi professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H2: Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Lingkungan kerja, dan kompetensi professional adalah segala sesuatu yang menimbulkan seseorang dalam bekerjanya senang semangat dan nyaman. Karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik itu fisik atau non fisik. sedangkan kompetensi professional adalah 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. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan kompetensi professional terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Titiek Agustinar (2012) Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H3: Lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian menurut Sugiyono (2014, p. 23). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara Pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu sinyal terjadinya kinerja guru di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan disekitar manusia itu fisik maupun non fisik karena lingkungan sangat penting dalam perusahaan, lingkungan yang baik dan nyaman akan membuat seseorang dalam pekerjaannya menimbulkan semangat dan tidak membosankan disetiap pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan karyawan, agar karyawan dalam pekerjaannya merasakan kenyamanan dan penelitian tersebut menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka dalam penelitian adalah:

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

b. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja

Kompetensi profesional merupakan bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Titiek Agustinari (2012) menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Karena kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan

mendalam. 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:

H₂: Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja
- Lingkungan kerja, dan kompetensi profesional adalah segala sesuatu yang menimbulkan seseorang dalam bekerjanya dengan semangat dan nyaman. Karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik itu fisik atau non fisik. Sedangkan kompetensi profesional adalah 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.

H₃: Lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.