

BAB I

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin berkembang, setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu bagi organisasi.

Pendidikan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, seseorang tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga dapat mengembangkan keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh tenaga pendidik (guru), tetapi juga oleh tenaga kependidikan yang mendukung kelancaran operasional dan administrasi sekolah (Akbar Cahya et al., 2023).

Kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja. Faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Selain itu motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat seseorang, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab lebih teratur yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Suherman, 2021).

Kinerja tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mempengaruhi semangat dan keinginan untuk bekerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Dalam lingkungan

sekolah, disiplin kerja dapat terlihat dari ketepatan waktu hadir, ketaatan terhadap aturan yang berlaku, serta kesungguhan dalam melakukan tugas mengajar. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik (Natalia Putri et al., 2024). Tenaga kependidikan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih teratur, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung mendukung peningkatan kinerja.

Di samping itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik seperti fasilitas kerja dan kondisi ruangan, maupun kondisi non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

SMA Katolik Tri Sakti Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berada di kota Medan dan berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Katolik Don Bosco Kam. Instansi ini beralamat di Jl. Raya Menteng Gg. Benteng No.21, Medan, dan telah berdiri sejak tahun 1984. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sekolah ini di dukung dengan tenaga kependidikan yang berperan dalam menunjang kelancaran proses pendidikan. SMA Katolik Tri Sakti Medan memiliki visi untuk menghasilkan lulusan yang beriman, berakarakter, berpikir kritis dan kreatif, serta adaptif di era digital. Visi ini menjadi dasar dalam pelaksanaan seluruh kegiatan pendidikan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan untuk mendukung tercapainya suatu pendidikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur dari kualitas, kuantitas, serta efektivitas dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Suherman, 2021). Dalam lingkungan Pendidikan, kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari aspek proses seperti keterlambatan waktu

kehadiran, tanggung jawab, bekerja sama dalam mendukung kelancaran operasional sekolah. Ketepatan waktu serta kemampuan, khususnya dalam hal kehadiran kerja, menjadi indikator penting karena mencerminkan tanggung jawab individu dalam mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Mukti & Sapriati, 2022).

Kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan di sekolah. Tenaga kependidikan memiliki peran dalam membantu kelancaran administrasi, pelayanan akademik, pengelolaan data sekolah, serta mendukung aktivitas operasional sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas kinerja tenaga kependidikan sangat mempengaruhi efektivitas pelayanan Pendidikan yang diberikan kepada guru, siswa, maupun pihak sekolah lainnya. Apabila kinerja tenaga kependidikan tidak berjalan secara optimal, maka berbagai aktivitas sekolah dapat mengalami hambatan, seperti keterlambatan pelayanan administrasi, kurang efektifnya pengelolaan dokumen, serta menurunnya kualitas pelayanan sekolah secara umum.

Berdasarkan pemaparan mengenai kinerja tenaga kependidikan tersebut, peneliti tidak hanya mengkaji secara teoritis, tetapi juga didukung dengan data empiris yang diperoleh langsung dari pihak sekolah. Data tersebut berupa rekapitulasi absensi fingerprint tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan yang digunakan untuk melihat tingkat ketepatan waktu kehadiran sebagai indikator kinerja. Adapun data tersebut disajikan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Fingerprint Tenaga Kependidikan Periode Oktober 2025 – Februari 2026

No	Bulan	Total Keterlambatan Absensi
1	Oktober	20
2	November	53
3	Desember	51
4	Januari	79
5	Februari	63

Sumber: SMA Katolik Tri Sakti Medan, 2026

Berdasarkan data tersebut mengenai rekapitulasi data keterlambatan absensi fingerprint tenaga kependidikan SMA Katolik Tri Sakti Medan periode Oktober 2025 sampai dengan Februari 2026, dapat diketahui bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang mengalami keterlambatan dalam kehadiran kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu sebagai salah satu indikator kinerja belum sepenuhnya optimal. Apabila dilihat dari data tersebut, keterlambatan terjadi secara berulang dalam beberapa bulan, yang mengindikasikan bahwa permasalahan ini bukan hanya bersifat sementara, melainkan sudah menjadi suatu kecenderungan yang perlu diperhatikan.

Penelitian mengenai kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan menjadi penting untuk dilakukan karena tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas pelayanan pendidikan dan pencapaian visi sekolah. Jika permasalahan kinerja tidak diperhatikan, maka dapat berdampak pada menurunnya efektivitas operasional sekolah serta kualitas pelayanan administrasi Pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang memiliki semangat untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan tertentu (Akbar Cahya et al., 2023). Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi semangat dalam melaksanakan tugas mengajar serta menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga kependidikan. Motivasi kerja juga berkaitan dengan kebutuhan, harapan, serta penghargaan yang diterima individu dalam bekerja, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti keinginan berprestasi dan kepuasan pribadi, serta faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan system penghargaan. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan disiplin, bertanggung jawab, dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja serta rendahnya produktivitas kerja.

Sejalan dengan pentingnya motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, maka diperlukan data pendukung untuk mengetahui kondisi motivasi kerja secara langsung. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan prasurvei guna memperoleh gambaran awal mengenai motivasi kerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan. Adapun hasil prasurvei tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 2 Prasurvei Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	(%) Jawaban
1	Apakah Anda tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi banyak pekerjaan?	Ya (14) Tidak (6)	70% 30%
2	Apakah Anda merasa terdorong untuk bekerja lebih baik setiap hari?	Ya (14) Tidak (6)	70% 30%
3	Apakah Anda merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan kesempatan untuk berkembang?	Ya (11) Tidak (9)	55% 45%
4	Apakah Anda merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda?	Ya (15) Tidak (5)	77% 25%
5	Apakah Anda tetap berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal meskipun menghadapi kesulitan?	Ya (16) Tidak (4)	80% 20%

Sumber: Hasil Prasurvei, 2026

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan secara umum tergolong cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari 70% responden yang menyatakan tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi banyak pekerjaan dan 70% responden merasa terdorong untuk bekerja lebih baik setiap hari. Selain itu, sebanyak 75% responden menyatakan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta 80% responden tetap berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal meskipun menghadapi berbagai kesulitan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan masih memiliki semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Namun demikian, masih terdapat indikator yang menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat pada indikator kesempatan untuk berkembang, dimana hanya 55% responden yang merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk berkembang, sedangkan 45% responden menyatakan sebaliknya. Persentase tersebut merupakan yang terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga mengindikasikan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang merasa peluang untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri melalui pekerjaan belum memadai. Selain itu, masih terdapat 30% responden yang belum merasa tetap bersemangat ketika menghadapi beban kerja dan belum terdorong untuk bekerja lebih baik setiap hari.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tenaga kependidikan tergolong cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar seluruh tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nurfadilah & Farihah, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, hasil tersebut juga tidak sejalan dengan penelitian (Akbar Cahya et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi salah satu alasan penting untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi, yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja (Hidayat et al., 2022). Disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam lingkungan kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan. Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena individu yang disiplin cenderung mampu mengelola waktu dengan baik serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan (Nurfadilah & Farihah, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, pelanggaran aturan, serta menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pembahasan mengenai disiplin kerja tidak hanya berhenti pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Untuk mendapatkan Gambaran yang lebih nyata, peneliti melakukan prasurvei sebagai Langkah awal untuk mengkap kondisi nyata terkait disiplin kerja, berikut diperoleh hasil prasurvei pada Tabel 1.3 dibawah:

Tabel 1. 3 Prasurvei Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden	(%) Jawaban
1	Apakah Anda pernah datang terlambat ke tempat kerja?	Ya (11) Tidak (9)	55% 45%

Lanjutan Tabel 1.3

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden	(%) Jawaban
2	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan?	Ya (9) Tidak (11)	45% 55%
3	Apakah Anda pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda?	Ya (11) Tidak (9)	55% 45%
4	Apakah Anda selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku di sekolah?	Ya (9) Tidak (11)	45% 55%
5	Apakah Anda selalu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan?	Ya (14) Tidak (6)	70% 30%

Sumber: Hasil Prasurvei, 2026

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa disiplin kerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari 55% responden yang menyatakan pernah datang terlambat ke tempat kerja. Selain itu, sebanyak 55% responden menyatakan belum selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan 55% responden juga menyatakan belum selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku di sekolah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi lain, terdapat indikator yang menunjukkan kondisi yang cukup baik, yaitu 70% responden menyatakan telah menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat 30% responden yang belum menggunakan waktu kerja secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga kependidikan masih memerlukan perhatian, khususnya dalam meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu hadir, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ravensky et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Suherman, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi variabel yang menarik untuk diteliti kembali pada tenaga kependidikan SMA Katolik Tri Sakti Medan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti fasilitas kerja, ruang kerja, sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga berkaitan dengan kondisi non fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan pimpinan, serta suasana yang tercipta didalamnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga seseorang dapat bekerja dengan efektif dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis juga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar pegawai. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerjasama antar tenaga pendidik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat menyeluruh, baik dari aspek fisik dan non fisik, yang berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal (Mukti & Sapriati, 2022). Mengingat pentingnya lingkungan kerja dalam menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja, peneliti tidak hanya mengandalkan pemaparan secara teoritis, tetapi juga melakukan pengamatan awal melalui kegiatan prasurvei. Prasurvei ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung oleh responden. Hasil yang diperoleh dari prasurvei dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah:

Tabel 1. 4 Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	(%) Jawaban
1	Apakah Anda merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja saat ini?	Ya (13) Tidak (7)	65% 35%
2	Apakah fasilitas kerja yang tersedia membantu kelancaran pekerjaan Anda?	Ya (12) Tidak (8)	60% 40%
3	Apakah komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik?	Ya (14) Tidak (6)	70% 30%
4	Apakah suasana kerja membuat Anda lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan?	Ya (13) Tidak (7)	65% 35%
5	Apakah suasana kerja saat ini mendukung Anda untuk bekerja secara optimal?	Ya (11) Tidak (9)	55% 45%

Sumber: Hasil Prasurvei, 2026

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di SMA Katolik Tri Sakti Medan secara umum tergolong cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari 70% responden yang menyatakan komunikasi dengan rekan kerja telah berjalan dengan baik, 65% responden merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja, serta 65% responden menyatakan suasana kerja membuat mereka lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan telah merasakan lingkungan kerja yang cukup mendukung dalam melaksanakan tugasnya.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif. Sebanyak 40% responden menyatakan fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya membantu kelancaran pekerjaan. Selain itu, hanya 55% responden yang menyatakan bahwa suasana kerja saat ini mendukung mereka untuk bekerja secara optimal, sedangkan 45% responden menyatakan sebaliknya. Persentase tersebut merupakan yang terendah pada variabel lingkungan kerja, sehingga menunjukkan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang belum merasakan lingkungan kerja yang benar-benar mendukung produktivitas kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan, baik dari aspek fasilitas kerja maupun penciptaan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga tenaga kependidikan dapat bekerja secara lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mukti & Sapriati, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Namun, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Ravensky et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan”**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan?

1.2. Ruang Lingkup

Adapun penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan, maka ruang lingkup yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Variabel Y : Kinerja Tenaga Kependidikan
2. Variabel X1 : Motivasi Kerja
3. Variabel X2 : Disiplin Kerja
4. Variabel X3 : Lingkungan Kerja
5. Objek Penelitian : Tenaga Kependidikan SMA Katolik Tri Sakti Medan
6. Periode Penelitian : Penelitian dilakukan pada tahun 2026

1.3. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan

1.4. Manfaat

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, serta memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak sekolah, khususnya SMA Katolik Tri Sakti Medan, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui upaya peningkatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang lebih baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

1.5. Originalitas Penelitian (Optional untuk Proyek)

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah (Nurfadilah & Farihah, 2021) .

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan Kerja, karena Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.
2. Dari objek penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso, sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMA Katolik Tri Sakti Medan.
3. Periode pengamatan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2026.