

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Armstrong & Taylor, 2020), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu manusia yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Dessler, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri dari memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta juga mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Menurut (Kasmir, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan tujuan bersama.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan proses pengelolaan manusia secara terpadu yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja guna mengoptimalkan potensi karyawan sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan bersama.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dessler, 2020), tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola proses orang atau personel agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Tujuan utamanya adalah untuk menghindari kesalahan personel (*avoid personel mistake*), seperti;

1. Mempekerjakan orang yang salah
2. Mengalami *turnover* yang tinggi
3. Karyawan tidak memberikan performa terbaiknya
4. Karyawan yang terluka akibat praktik yang tidak aman

5. Membawa perusahaan ke pengadilan karena tindakan diskriminatif
6. Kurangnya pelatihan dan efektivitas perusahaan
7. Melakukan praktik kerja yang tidak adil

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dessler, 2020), ada 5 fungsi dasar yang dijalankan semua manajer dalam memajemen sumber daya manusia yaitu;

1. Perencanaan (*planning*)
Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan perkiraan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Memberikan setiap bawahan tugas tertentu; membentuk departemen; mendelegasikan kewenangan kepada bawahan; menetapkan saluran kewenangan dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penstafan (*staffing*)
Menentukan jenis orang yang harus dipekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; menetapkan standar kinerja; memberi kompensasi kepada karyawan; mengevaluasi kinerja; memberikan bimbingan kepada karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Pemimpinan (*Leading*)
Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; menjaga semangat; memotivasi bawahan.
5. Pengendalian (*controlling*)
Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi; memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar ini; mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

2.2. Perilaku Organisasi

2.2.1. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017), perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut (Colquitt et al., 2019), perilaku organisasi adalah bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan, dan pada akhirnya meningkatkan sikap serta perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2022), perilaku organisasi maupun ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

2.2.2. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017), perilaku organisasi mencakup tiga tingkatan utama yaitu:

1. Tingkat Individu (Individual Level)

Pada tingkat individu, perilaku organisasi membahas karakteristik dan perilaku individu dalam organisasi, seperti:

- a. Motivasi
- b. Kepribadian
- c. Persepsi
- d. Kepuasan kerja
- e. Sikap kerja
- f. Kinerja individu

2. Tingkat Kelompok (Group Level)

Pada tingkat kelompok, perilaku organisasi membahas interaksi antar individu dalam kelompok kerja, seperti:

- a. Komunikasi
- b. Kepemimpinan
- c. Konflik
- d. Kekuasaan
- e. Kerja sama tim

3. Tingkat Organisasi (Organizational System Level)

Pada tingkat organisasi, perilaku organisasi membahas sistem organisasi secara keseluruhan, seperti:

- a. Budaya organisasi
- b. Struktur organisasi
- c. Lingkungan kerja
- d. Perubahan organisasi
- e. Kebijakan organisasi

2.3. Kinerja Tenaga Kependidikan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Yusuf & Maliki, 2021), kinerja merupakan hasil seseorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan perannya dalam organisasi yang dievaluasi menjadi tiga kriteria utama, yaitu hasil tugas individu (*individual task outcomes*), perilaku (*behavior*), dan sifat (*traits*)

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, maupun organisasi dalam periode tertentu.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017), penilaian kinerja organisasi bertujuan untuk, antara lain sebagai berikut;

1. Penilaian digunakan untuk mengambil keputusan personal, penilaian ini sangat membantu memberikan informasi tentang promosi, transfer, ataupun pemberhentian karyawan

2. Penilaian dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh perusahaan
3. Penilaian dapat dijadikan sebagai bahan kriteria untuk program seleksi dan pengembangan sumber daya manusia
4. Penilaian kerja digunakan untuk memenuhi *feedback* atau umpan balik terhadap para pekerja

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019), terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Skill yang dimiliki seseorang. Semakin baik kemampuan yang dimiliki, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan memberikan hasil kerja yang baik.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan. Mengetahui seluk-beluk tugas akan memudahkan seseorang dalam bekerja, sementara kurangnya pengetahuan akan menurunkan kualitas hasil kerja.
3. Rancangan Kerja
Desain pekerjaan yang dibuat untuk memudahkan karyawan mencapai tujuan. Rancangan yang tepat membantu penyelesaian tugas secara cepat dan benar, sehingga meningkatkan kinerja.
4. Kepribadian
Karakter individu yang memengaruhi cara kerja. Seseorang dengan kepribadian bertanggung jawab akan bekerja sungguh-sungguh, sedangkan karakter yang buruk cenderung membuat kinerja menurun.
5. Motivasi Kerja
Dorongan kuat baik dari dalam diri maupun dari luar (perusahaan). Karyawan yang termotivasi akan terangsang untuk bekerja lebih baik, sehingga produktivitas pun meningkat.

6. **Kepemimpinan**

Perilaku pemimpin dalam mengatur dan mengayomi. Pemimpin yang mampu mendidik dan membimbing dengan baik akan membuat karyawan senang mengikuti arahan dan meningkatkan kinerjanya.

7. **Gaya Kepemimpinan**

Sikap pemimpin dalam menghadapi bawahan, seperti gaya demokratis atau otoriter. Penerapan gaya yang sesuai dengan kondisi organisasi akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

8. **Budaya Organisasi**

Kebiasaan, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi terhadap budaya kerja ini secara langsung akan memengaruhi pencapaian kinerja individu maupun kelompok.

9. **Kepuasan Kerja**

Perasaan senang atau gembira sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa puas dan bahagia dengan tugasnya, maka hasil pekerjaannya cenderung akan berhasil baik.

10. **Lingkungan Kerja**

Suasana dan kondisi di sekitar lokasi kerja, termasuk fasilitas dan hubungan antar rekan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif membuat karyawan bekerja tanpa gangguan dan lebih optimal.

11. **Loyalitas**

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. Karyawan yang loyal akan menjaga ritme kerja dan rahasia perusahaan karena merasa memiliki perusahaan tersebut.

12. **Komitmen**

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan perusahaan dan janji yang telah dibuat. Komitmen yang kuat mendorong seseorang untuk terus berusaha bekerja dengan sebaik mungkin.

13. **Disiplin Kerja**

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh, seperti ketepatan waktu dan mengikuti instruksi. Kedisiplinan yang tinggi akan sangat memengaruhi capaian kinerja.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019), kinerja terdiri dari 6 indikator utama, yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas (Mutu)**
Kinerja diukur dari seberapa dekat hasil pekerjaan dengan titik kesempurnaan. Semakin baik kualitas produk atau hasil kerja, maka semakin tinggi nilai kinerja seseorang.
2. **Kuantitas (Jumlah)**
Pengukuran berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, baik dalam satuan mata uang, unit, atau siklus kegiatan. Kinerja dianggap baik jika mencapai atau melebihi target kuantitas yang telah ditetapkan.
3. **Waktu (Jangka Waktu)**
Kinerja dinilai dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai batas (minimal dan maksimal) yang telah ditentukan. Semakin cepat dan tepat waktu penyelesaiannya, semakin baik kinerjanya.
4. **Pengawasan**
Pentingnya kontrol terhadap pekerjaan yang sedang berjalan agar tetap sesuai rencana. Adanya pengawasan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan memudahkan koreksi jika terjadi penyimpangan.
5. **Hubungan Antar Karyawan**
Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan bekerja sama dan menjaga kerukunan, baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang produktif.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2025), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk

melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hasibuan, 2017), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pandangan para ahli, maka disimpulkan motivasi adalah sebagai kekuatan pendorong utama baik dari dalam diri maupun dari luar yang memicu semangat, keinginan dan kegairahan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

2.4.2. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses (Sutrisno, 2025):

1. Teori kepuasan

Teori ini berdasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W. Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor.

1) F.W. Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Abraham H. Maslow dengan teori hierarki

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*), kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan untuk hidup bersama orang lain karena orang lainnya yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.
 - d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), setiap orang yang normal membutuhkan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), tingkat kebutuhan paling tinggi untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran diri sendiri.
- 3) David McClelland dengan teori motivasi prestasi
- a. *Need for achievment*, kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standart kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b. *Need for affilition*, kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - c. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain.
- 4) Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor
- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*), faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan.
 - b. Faktor motivasi (*motivation factor*), faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik).
- 5) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG
- a. *Existence* (Keberadaan), kebutuhan untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.
 - b. *Relatedness* (Kekerabatan), keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
 - c. *Growth* (Pertumbuhan), kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas atau pribadi.

6) Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

- a. Teori menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

3) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2025):

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Pemberian gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

c. Supervisi yang baik

Pengawasan yang dilakukan secara adil dan profesional dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu membimbing dan mendukung karyawan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Rasa aman terhadap pekerjaan, seperti kepastian kerja dan perlindungan kerja, akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja tanpa rasa khawatir.

e. Status dan tanggung jawab

Pemberian jabatan serta tanggung jawab yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa dipercaya dan dihargai dalam organisasi.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang tidak terlalu kaku dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang akan meningkatkan motivasi kerja.

2.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima indikator yaitu:

- 1) Balas jasa. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau reward
 - b. Promosi jabatan
- 2) Kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih
- 3) Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:
 - a. Sarana yang memadai
 - b. Prasarana yang memadai
- 4) Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:
 - a. Pujian atas keberhasilan karyawan
 - b. Penilaian prestasi kerja karyawan

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2025), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Fathurahman & Hamali (2018), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Berdasarkan pandangan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk tunduk serta patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

2.5.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), bentuk disiplin kerja terbagi 3 macam yaitu:

1. **Disiplin Preventif**
Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi. yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. **Disiplin Korektif**
Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. **Disiplin Progresif**
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fathurahman & Hamali (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci sebagai berikut:

1. **Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.** Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh pada tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi peraturan jika mereka merasa kebutuhan finansialnya dihargai secara adil oleh perusahaan.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan. Pimpinan sangat berperan sebagai role model. Jika pimpinan menunjukkan sikap disiplin, maka bawahan akan merasa segan dan cenderung mengikuti perilaku tersebut.
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang ada bersifat ambigu atau tidak tertulis dengan jelas. Karyawan memerlukan pedoman konkret tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan. Jika ada pelanggaran namun pimpinan tidak berani memberikan sanksi, maka kedisiplinan di perusahaan tersebut akan runtuh. Ketegasan sangat diperlukan untuk memberikan efek jera.
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu (teratur) akan membuat karyawan merasa terpantau, sehingga meminimalisir niat untuk melakukan pelanggaran.
6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya, keluhannya didengar dan dihargai sebagai manusia akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, yang kemudian termanifestasi dalam bentuk disiplin kerja.

2.5.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Indikator ketaatan waktu, seperti:
 - a. Masuk kerja tepat waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b. Target pekerjaan.
 - c. Membuat laporan kerja harian.

2.6. Lingkungan Kerja

2.6.1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut (Kasmir, 2019), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat karyawan bekerja. Kondisi ini dapat berupa ruangan, desain, lampu, suara, atau hubungan dengan orang-orang sekitarnya.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2019), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mencakup suasana, alat kerja, hubungan dengan orang-orang sekitarnya yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.6.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja dari lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan/cahaya
Cahaya yang cukup menentukan ketelitian dan kenyamanan mata saat bekerja
2. Suhu Udara di tempat kerja
Kondisi panas atau dingin yang memengaruhi efisiensi kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
Suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu konsentrasi
4. Keamanan di tempat kerja
Perasaan aman dari risiko kecelakaan atau ancaman di lokasi kerja

Selain lingkungan fisik seperti di atas ada juga faktor lingkungan secara non-fisik yaitu hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal merupakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan.

Berdasarkan Sedarmayanti (2019), hubungan interpersonal yang baik mencakup unsur-unsur berikut:

1. **Komunikasi Dua Arah**
Bukan hanya soal memberi perintah, tapi adanya ruang untuk berdiskusi dan bertukar ide secara terbuka
2. **Dukungan Sosial**
Kesediaan rekan kerja untuk membantu saat terjadi kesulitan, baik dalam pekerjaan maupun masalah pribadi yang bersifat umum
3. **Keharmonisan dan Kebutuhan Sosial**
Manusia adalah makhluk sosial. Di tempat kerja, kebutuhan untuk berinteraksi, bercanda, dan merasa diterima adalah positifnya lingkungan kerja
4. **Kepercayaan**
Keyakinan bahwa rekan kerja atau atasan akan bertindak jujur dan mendukung satu sama lain

2.6.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik

1. **Lingkungan Kerja Fisik**
Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti ruangan, fasilitas, dan alat pendukung kerja lainnya
2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik**
Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.6.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), indikator lingkungan kerja sebagai berikut

1. **Fasilitas**
Segala sesuatu yang disediakan untuk mempermudah dan memperlancar suatu kegiatan

2. Tingkat Keamanan dan Keselamatan
Perasaan aman dari risiko kecelakaan atau ancaman di lokasi kerja
3. Hubungan Sesama Rekan
Dukungan antar sesama rekan kerja dan juga interaksi yang terjadi
4. Suasana Kerja
Keseluruhan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja
5. Komunikasi Yang Baik
Adanya Komunikasi yang baik dan lancar serta adanya kesempatan untuk berdiskusi

2.7. Review Penelitian Terdahulu

- a. Ita Nufadilah dan rekannya melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal serta metode penelitian survey dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso dengan jumlah sampel sebanyak 30 guru. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS version 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso, dan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah (Nurfadilah & Fariyah, 2021).
- b. Raihan Akbar bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan Kabupaten Banyumas”. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disebarkan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan sejumlah 100 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Akbar Cahya et al., 2023).

- c. Akhyat Hidayat bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 265 guru yang tersebar di empat sekolah dengan sampel sejumlah 160 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan (Hidayat et al., 2022).
- d. Dja’far Ravensky bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah”. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang menjadi 44 sampel untuk penelitian. Data diambil dari survei lapangan menggunakan kuesioner dengan penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil secara simultan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah (Ravensky et al., 2023).

- e. Asep Suherman melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan uji regresi berganda menggunakan program SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Lazuardi Global Islamic School yang berjumlah 105 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan, secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya, secara simultan, variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Suherman, 2021).
- f. Anja Natalia bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang”. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian secara sistematis. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang (Natalia Putri et al., 2024).
- g. Asep Mukhti Bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan”. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Item angket yang diberikan telah dianalisis validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Mukti & Sapriati, 2022).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
1	Ita Nurfadilah, Umi fariyah (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2	Raihan Akbar Cahya G, Fatmah Bagis, Jovinda Percillia Marifatul U (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan Kabupaten Banyumas	X1: Motivasi Kerja X2: Budaya Organisasi X3: Komunikasi Y: Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan	Secara Parsial: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara Simultan: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3	Akhyat Hidayat, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Gufron Abdullah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se- Kabupaten Pekalongan	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4	Dja'far Ravensky, Muhammad Bukhori, Tin Agustina Karnawati (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al- Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
				Secara Simultan: Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
5	Asep Suherman (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School	X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
				Secara Simultan: Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
6	Anja Natalia Putri, Yasir Arafat, Hery Setiyo N, Wiwik Ariesta (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang	X1: Disiplin Kerja X2: Kepemimpinan Kepala Sekolah Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
				Secara Simultan: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
7	Asep Mukti, Amalia Sepriati, Bambang Aryan Soekisno (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan	X1: Kepemimpinan Kepala Sekolah X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
				Secara Simultan: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

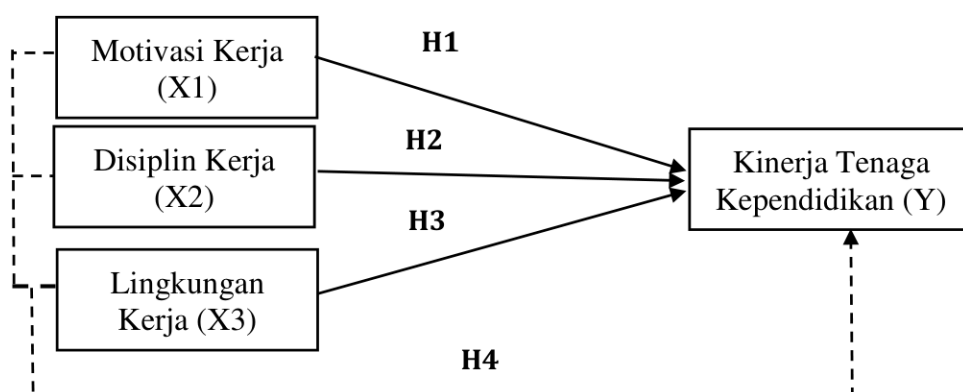
2.8. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah sebuah kerangka yang di dalamnya menjelaskan konsep yang terdapat pada asumsi teoritis, yang kemudian digunakan untuk mengistilahkan unsur yang terdapat dalam objek yang akan diteliti serta menunjukkan adanya hubungan antara konsep tersebut (Nur Hikmatul Auliya et al., n.d.).

Untuk sebuah Instansi pendidikan dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas terhadap setiap tenaga kependidikan yang merupakan individu-individu yang bergerak dalam memaksimalkan kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja tenaga kependidikan agar mampu memaksimalkan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Untuk tercapainya kinerja tenaga kependidikan yang optimal diperlukan motivasi kerja yang mampu mendorong peningkatan kualitas personal tenaga kependidikan. Disiplin kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan juga harus diperhatikan agar setiap individu mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, terarah, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang tidak bisa dihilangkan dalam suatu lingkup ruang kerja. Kondisi lingkungan kerja baik secara fisik seperti kondisi kelas, kantor, maupun nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja serta antara bawahan dan atasan juga harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual di bawah ini menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.9. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Nur Hikmatul Auliya et al., n.d.). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

2.9.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2025). Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka semangat kerja akan menurun sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil kerja yang dicapai. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, tenaga kependidikan akan lebih bertanggung jawab, disiplin, serta berupaya meningkatkan kualitas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Fathan & Saprudin, 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

2.9.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati (Fathurahman & Hamali, 2018). Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, tenaga

kependidikan akan bekerja secara lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka akan berdampak pada keterlambatan, kelalaian dalam pekerjaan, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Arief, 2023). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Katolik Tri Sakti Medan.

2.9.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat karyawan bekerja. Kondisi ini dapat berupa ruangan, desain, lampu, suara, atau hubungan dengan orang-orang sekitarnya (Kasmir, 2019b). Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi tenaga kependidikan karena dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif maupun kependidikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti kebisingan atau hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas. Penjelasan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hermawan, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMA Katolik Tri Sakti Medan.

2.9.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor krusial yang saling berkaitan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja tenaga kependidikan. Motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri maupun dari organisasi akan memberikan semangat bagi tenaga kependidikan untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja yang baik akan memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku di sekolah.

Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun hubungan antar rekan kerja, juga memberikan kenyamanan yang diperlukan untuk menjaga fokus dalam bekerja. Dengan demikian, semakin kuat motivasi, semakin tinggi tingkat disiplin, dan semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan, maka secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan ketiga faktor tersebut sangat penting bagi SMA Katolik Tri Sakti Medan dalam mencapai tujuan institusinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Katolik Tri Sakti Medan.