

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU SD SANTO ANTONIUS 1 DAN 2 MEDAN¹Saurmawati Sihalohe, ²Helena Sihotang

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : berthakssy@gmail.com ; simarsoithelen@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, dengan responden sebanyak 33 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru-guru. Dari hasil uji F ditunjukkan pada nilai $F_{hitung} 67,721 > 2,92$ (F_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji t, pelatihan ditunjukkan pada nilai $t_{hitung} (4,473) > (2,042)$ t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ secara parsial pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja ditunjukkan pada $t_{hitung} (-4,334) < (2,042)$ t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ secara parsial lingkungan kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja ditunjukkan pada $t_{hitung} (3,537) > (2,042)$ t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Dari hasil pembahasan regresi linear berganda $Y = 5,254 + 1,580X_1 - 0,927X_2 + 0,969X_3$ dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,875 artinya kinerja guru dapat dijelaskan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 87,5 % sedangkan 12,5 % lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan komunikasi.

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja***PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Demikian halnya dalam dunia pendidikan bahwa perubahan zaman terutama dengan adanya pandemi Covid-19 harus diikuti oleh guru. Sebagai dampak pandemi Covid-19 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengeluarkan surat edaran nomor 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran *corona virus*.

Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan nasional yang mempunyai peran utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu aspek penting yang banyak mendapat perhatian dalam pembinaan guru adalah masalah kinerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkuprawira 2009:218).

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pelatihan. Menurut Thamrin (2014:137) pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk mendukung pembelajaran elektronik tersebut perlu di lakukan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya pandemi Covid-19 mengharuskan semua kegiatan pembelajaran yang dilakukan di sekolah harus beralih dirumah masing-masing yaitu dengan melakukan pembelajaran elektronik (e-learning) atau yang sering di sebut pembelajaran dalam jaringan (daring).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Prihantoro (2015:20) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal dan perusahaan.

Selain lingkungan kerja faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan 2002:15).

SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan adalah sekolah swasta yang selalu berusaha untuk mendidik siswa hingga berprestasi, mengembangkan bakat/keterampilan, meningkatkan hidup mandiri, mempunyai akhlak yang mulia sejak dini, berkarakter, kreatif atas didikan yang diterima dari guru. Kinerja guru ditunjukkan dari hasil yang di capai oleh seorang guru atau sekelompok guru kelas pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan layanan bimbingan yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk pencapaian tujuan pendidikan. Adapun tugas guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan adalah merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Untuk melihat hasil kinerja guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan dapat kita lihat dari jumlah siswa yang masuk setiap tahunnya.

**Tabel 1. Jumlah Siswa SD Santo Antonius 1 Dan 2 Medan
Tahun Ajaran 2017-2022**

Tahun Ajaran	Target Jumlah Siswa (Orang)	Jumlah Siswa (Orang)	Persentase
2019/2020	755	735	2,64 %
2020/2021	755	730	3,31 %
2021/2022	755	722	4,37 %

Sumber: SD Santo Antonius 1&2 Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas maka diketahui bahwa persentase jumlah siswa SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan mengalami penurunan sejak tahun ajaran 2019/2020 sampai dengan tahun ajaran 2021/2022, yakni tahun 2019/2020 mengalami peturunan sebesar 2,64 %, pada tahun 2020/2021 mengalami penurunan sebesar 3,31 %, dan tahun 2021/2022 mengalami penurunan sebesar 4,37%. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan jumlah siswa yang masuk setiap tahunnya di duga karena kinerja guru-guru belum maksimal.

LANDASAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Barnawi (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya

berdasarkan standart kinerja yang telah di tetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Hafidulloh (2021:54) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi
2. Pengembangan Profesi
3. Kemampuan Mengajar
4. Hubungan dan Komunikasi
5. Hubungan dengan Masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklim kerja

Pelatihan

Menurut Sumardjo (2018:117) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Sumardjo (2018:118) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Perencanaan kepegawaian
4. Moral
5. Kompensasi tidak langsung
6. Keselamatan dan kesehatan
7. Pencegahan kadaluarsa
8. Perkembangan pribadi

Lingkungan Kerja

Menurut Edy (2016: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

Menurut Sedarmayanti (2017:21) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Dalam penelitian ini, akan dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan yang berjumlah 33 orang yakni 7 orang laki-laki dan 26 orang perempuan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan yang berjumlah 33.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya dalam melakukan pekerjaannya.	1. Instruktur 2. Materi 3. Metode 4. Peralatan 5. Sertifikat	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan di tempat kerja 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan.	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun lisan.	1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. Standar kerja 4. Kewaspadaan tinggi 5. Tanggung jawab 6. Bekerja etis	Likert
Kinerja Guru-guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.	1. Tujuan pembelajaran 2. Bahan ajar 3. Kegiatan pembelajaran 4. Sumber belajar 5. Memulai pembelajaran 6. Menguasai materi 7. Strategi pembelajaran 8. Media/alat bantu 9. Memotivasi siswa 10. Bahasa yang benar dan tepat 11. Mengakhiri pembelajaran	Likert

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
		12. Alat evaluasi 13. Umpan balik kepada peserta didik 14. Membimbing dan melatih siswa	

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Studi dokumentasi
3. Wawancara

Teknik Analisis Data

Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:172) “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka di bandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r < 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2011:185), “Pengujian reliabilitas dengan internal consistency, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian analisis dengan teknik tertentu”. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua Dari Spearmen Brown. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha \geq 0,5$ artinya instrumen reliabel.
- b. Jika $\alpha < 0,5$ artinya instrumen tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru-guru (Y).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e_i = Error/ Tingkat kesalahan estimasi

Rumus tersebut diaplikasikan:

$$KG = a + \beta_1 P + \beta_2 LK + \beta_3 DK + e$$

Dimana:

KG = Kinerja Guru

a = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel X



P	= Pelatihan
LK	= Lingkungan Kerja
DK	= Disiplin Kerja
e	= Error term

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F, dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Guru)

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.
 $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.
2. Menentukan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$
3. Uji statistik t

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

$t = t_{hitung}$

$b =$ Koefisien regresi

$sb =$ Standart error of estimate

4. Kriteria pengambilan keputusan
 H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05).
 H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau jika nilai signifikansi $\leq \alpha$ (0,05).
5. Kesimpulan: Hipotesis diterima atau ditolak.

b. Uji Statistik F (Regresi Simultan)

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan
 $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.
2. Menentukan tingkat signifikansi atau alpha (α) sebesar 5%.
3. Uji Statistik F hitung

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$F = F_{hitung}$

$k =$ Jumlah variabel bebas

$n =$ Jumlah sampel

$R^2 =$ Koefisien determinan

4. Kriteria pengambilan keputusan:
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau jika nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0,05).
 H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05).
5. Kesimpulan: Hipotesis diterima atau ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan variabel bebas (X) adalah semakin kuat untuk menjelaskan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan variabel bebas (X) adalah lemah menjelaskan variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Parsial

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Parsial menunjukkan bahwa seluruh indikator pengukuran variabel penelitian sudah valid, karena $r_{hitung} > 0,30$ dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's alpha if item deleted* $> 0,50$.

2. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%

**Tabel 3. Uji Statistik F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804,179	3	268,060	67,721	,000 ^b
	Residual	114,791	29	3,958		
	Total	918,970	32			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} 67,721 $>$ 2,92 (F_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,254	4,560		1,152	,259
	TOTALX1	1,580	,353	,945	4,473	,000
	TOTALX2	-,927	,214	-,637	-4,334	,000
	TOTALX3	,969	,274	,526	3,537	,001

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} (4,473) > (2,042) t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Dengan demikian hipotesis **diterima**
2. Nilai t_{hitung} (-4,334) < (2,042) t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Dengan demikian hipotesis **diterima**
3. Nilai t_{hitung} (3,537) > (2,042) t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Dengan demikian hipotesis **diterima**.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R^2) berguna untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat yaitu kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.862	1,990

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,935. Artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,875 artinya kinerja guru dapat dijelaskan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 87,5 % sedangkan 12,5 % lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan komunikasi.

4. Analisis Regresi linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Berdasarkan hasil uji estimasi, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,254 + 1,580X_1 - 0,927X_2 + 0,969X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,254 artinya jika nilai pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan sebesar 5,254
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan yaitu sebesar 1,580. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 1,580 dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka kinerja guru turun sebesar 1,580.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar (-0,927) Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya apabila lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja guru akan turun sebesar 0,927 dan apabila lingkungan kerja turun satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,927.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,969. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya apabila disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,969 dan apabila disiplin kerja turun 1 satuan maka kinerja guru turun sebesar 0,969.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 5,254 + 1,580X_1 - 0,927X_2 + 0,969X_3$. Artinya pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya.
2. Berdasarkan uji-F, $F_{hitung} (67,721) > F_{tabel} (2,92)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan uji-t, pelatihan $t_{hitung} (4,473) > (2,042) t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Lingkungan kerja $t_{hitung} (-4,334) < (2,042) t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Disiplin kerja $t_{hitung} (3,537) > (2,042) t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.
4. Berdasarkan uji-t bahwa pelatihan lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru dilihat dari $t_{hitung} (4,473) > (2,042) t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.
5. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,875 artinya kinerja guru dapat dijelaskan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 87,5 % sedangkan 12,5 % lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan komunikasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya SD Santo Antonius 1 dan 2 lebih meningkatkan kegiatan pelatihan dengan memperhatikan setiap indikator yang ada seperti instruktur, materi, metode, peralatan dan sertifikat serta metode pelatihan yang dilakukan. Peneliti menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.
2. Sebaiknya SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan lebih memperhatikan disiplin kerja dengan memperhatikan indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, standar kerja, kewaspadaan tinggi, bertanggung jawab dan bekerja etis. Bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru-guru.
3. Sebaiknya SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan dalam hal kinerja perlu meningkatkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran sehingga kinerja guru-guru akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi, Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Media group
- Hafidulloh. dkk. 2021. *Manajemen guru: meningkatkan disiplin dan kinerja guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Heidjracman, dkk. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.



- Mangkuprawira, T. S. 2009. *Horison bisnis, manajemen, dan sumberdaya manusia*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarjo, Mahendro dan Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.