

***THE EFFECT OF TEACHERS' TRAINING, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT,
AND WORK DISCIPLINE ON TEACHERS' PERFORMANCE AT YAYASAN
PERGURUAN KRISTEN ANDREAS***

**PENGARUH PELATIHAN GURU, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
Disiplin Kerja TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PERGURUAN
KRISTEN ANDREAS**

Linda¹, Hendry², Stevilla Young³

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center Management Study
Program, University Prima Indonesia Medan^{1,2,3}
Hendry_wijaya63@yahoo.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of teachers' training, physical work environment, and work discipline on teachers' performance at Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas. The research employs a quantitative method and the census sampling technique was applied by involving 50 respondents as research participants. Data were collected through questionnaires and interviews, and analyzed using multiple linear regression analysis. The results shows that teachers' training has a positive and significant effect on teachers' performance with tvalue 4,017 > ttable 2,012, physical work environment has no significant effect on teachers' performance with tvalue -1,104 < ttable 2,012, meanwhile work discipline has a positive and significant effect on teachers' performance with tvalue 7,359 > ttable 2,012. Simultaneously, the variables teachers' training, physical work environment, and work discipline have a positive and significant effect on teachers' performance. Collectively, the variables contribute 74,9% to teachers' performance, while the remaining 25,1% is influenced by other factors not examined in this study, such as leadership, compensation, and work motivation.

Keywords: Teachers' Training, Physical Work Environment, Work Dicipline, Teachers' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan guru, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik sampling jenuh diterapkan dengan melibatkan 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung 4,017 > ttabel 2,012, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung -1,104 < ttabel 2,012, sementara disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung 7,359 > ttabel 2,012. Secara simultan, variabel pelatihan guru, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 74,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Guru, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Secara umum, pendidikan berkualitas tinggi memiliki dampak signifikan dalam membantu individu mencapai aktualisasi diri. Selain memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan, pendidikan juga mendukung pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan hidup. Meski pendidikan formal seperti sekolah

bukan kebutuhan dasar, perannya sangat penting dalam membentuk individu yang kompeten dan percaya diri. Sekolah berfungsi sebagai lembaga formal yang mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga menjadi elemen krusial dalam pembangunan di berbagai sektor.

Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas adalah institusi

pendidikan swasta yang beralamat di Jalan Pendawa No. 50, Kompleks DPRD, Desa Purwodadi, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Dalam masyarakat, guru sering dianggap sebagai fondasi pendidikan yang berperan dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Profesionalisme guru sangat diperlukan untuk melaksanakan peran tersebut secara efektif, mencakup sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang mendukung pengajaran berkualitas serta pembentukan karakter siswa. Guru yang profesional mampu merancang proses pembelajaran kreatif, menyisipkan nilai-nilai moral, dan mendorong siswa mencapai hasil belajar optimal.

Di era digital, guru menghadapi tantangan baru dalam memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran, terutama dengan kemajuan teknologi informasi yang mengubah dunia pendidikan. Kendala utama pada sekolah yang akan diteliti adalah minimnya pelatihan bagi guru dalam menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar. Generasi Gen Alpha, dengan gaya belajar visual, interaktif, dan berbasis teknologi, membutuhkan pendekatan berbeda, namun metode konvensional masih sering digunakan. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk membantu guru mengembangkan strategi pengajaran inovatif sesuai kebutuhan siswa.

Sarana dan prasarana yang memadai juga berperan penting dalam mendukung semangat guru dalam mengajar. Keterbatasan fasilitas seperti ruang guru yang kurang memadai, pencahayaan yang kurang, dan peralatan yang terbatas menjadi tantangan di sekolah ini. Meski demikian, guru tetap berupaya memberikan pembelajaran yang optimal meskipun kondisi tersebut memengaruhi produktivitas mereka.

Karakter disiplin juga menjadi elemen penting dalam integritas seorang pendidik. Ketepatan waktu hadir di kelas, misalnya, berkontribusi pada efektivitas pembelajaran dan menjadi teladan positif bagi siswa. Namun, masih terdapat kasus keterlambatan guru di Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas, yang mengurangi durasi proses belajar mengajar. Selain itu, banyak guru bekerja di lebih dari satu tempat atau mengambil pekerjaan tambahan karena alasan ekonomi, yang menyebabkan kelelahan dan memengaruhi kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan memberikan gambaran tentang suatu kejadian, fenomena, ataupun peristiwa secara faktual, sistematis, dan juga akurat.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Yayasan Pendidikan Kristen Andreas yang beralamat di Jalan Pendawa No. 50, Komplek DPRD, Desa Purwodadi, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian dimulai pada tanggal 6 September 2024 s.d. 15 Oktober 2025.

Hermawan dan Yusran (2017:95) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menjadi titik fokus dalam suatu penelitian. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru dengan total sebanyak 50 orang.

Pada penelitian ini memakai teknik sampling jenuh. Sugiyono (2014:156) menyatakan bahwa sampling jenuh itu merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel, khususnya ketika jumlah populasi tergolong kecil. Jumlah sampel dalam penelitian ini

terdiri dari 50 guru. Sementara itu, uji validitas dan reliabilitas, peneliti memilih sekolah Stabat sebagai lokasi penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa kuesioner itu adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab/diisi. Dalam penelitian kali ini, peneliti akan mengoordinasikan waktu dengan pihak pimpinan Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas untuk pelaksanaan pengisian kuesioner. Kuesioner dibuat menggunakan pernyataan berbentuk skala Likert.

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

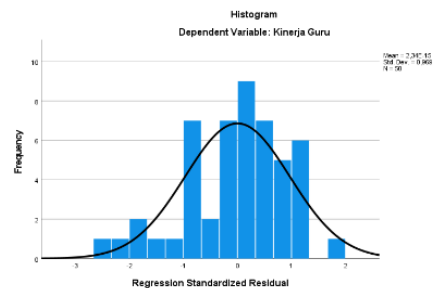
	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PelatihanGuru	50	17,00	30,00	24,9400	3,45472
LingkunganKerja	50	22,00	40,00	33,0200	4,86340
Disiplin	50	24,00	40,00	35,3200	4,08801
KinerjaGuru	50	24,00	40,00	34,0800	4,13467
Valid N (listwise)	50				

Hasil pengujian statistik deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Guru memiliki nilai minimum sebesar 17,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00. Nilai rata-rata (mean) sebesar 24,94 dengan standar deviasi sebesar 3,45. Variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00. Nilai mean diperoleh sebesar 33,02 dan standar deviasi sebesar 4,86. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 24,00 serta nilai maksimum sebesar 40,00. Nilai rata-rata sebesar 35,32 dengan standar deviasi sebesar 4,09. Pada variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00. Nilai mean

variabel ini sebesar 34,08, sedangkan standar deviasinya sebesar 4,13.

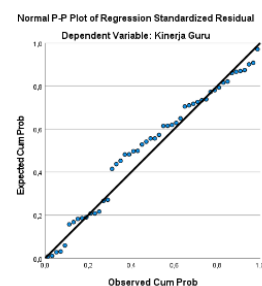
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Seluruh proses pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27.

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui data pada variabel yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Pada Gambar 1 memperlihatkan pola berbentuk lonceng yang simetris, tidak melenceng ke kiri maupun kanan. Berdasarkan bentuk histogram di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Pada Gambar 2 grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis tersebut. Kondisi ini

memberikan indikasi bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00846189
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,065
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,064
	99% Confidence Interval	Lower Bound ,058
		Upper Bound ,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi $0,063 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel bebas/independen tersebut.

Tabel 3. Uji Multikolonearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,957	2,843		,689	,495	
	Pelatihan Guru	,409	,102	,341	4,017	<,001	,710
	Lingkungan Kerja Fisik	-,078	,070	-,091	-1,104	,275	,748
	Disiplin Kerja	,694	,094	,686	7,359	<,001	,591

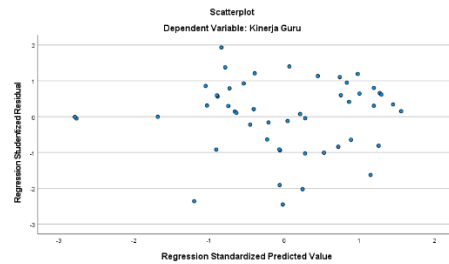
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel bebas < 10 . Berdasarkan hasil pada Tabel 3 Uji Multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas, yaitu antara pelatihan guru, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians

dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Jika varians residual bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan apabila terjadi perbedaan varians, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Pada Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil scatterplot terlihat titik-titik data tersebar secara acak tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol (0) pada sumbu Y, serta tidak terpusat pada satu area tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,215	1,725	,125	,901
	Pelatihan Guru	-,026	,062	-,073	,424
	Lingkungan Kerja Fisik	,010	,043	,039	,231
	Disiplin Kerja	,048	,057	,158	,832

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pada Tabel 4 terlihat nilai signifikansi untuk variabel pelatihan guru sebesar $0,674 > 0,05$, variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,818 > 0,05$, dan variabel disiplin kerja sebesar $0,410 > 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji Glesjer, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

MODEL PENELITIAN**Tabel 5. Analisis Regresi dan Linear Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,957	2,843		,689
	Pelatihan Guru	,409	,102	,341	4,017
	Lingkungan Kerja Fisik	-,078	,070	-,091	1,104
	Disiplin Kerja	,694	,094	,686	7,359

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Kinerja Guru = 1,957 + 0,409 Pelatihan Guru – 0,078 Lingkungan Kerja Fisik + 0,694 Disiplin Kerja

Berikut penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas:

1. Konstanta (a) = 1,957

Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Guru, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja dianggap bernilai nol, maka Kinerja Guru tetap memiliki nilai sebesar 1,957.

2. Koefisien Pelatihan Guru (b_1) = 0,409

Nilai ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan Guru akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,409 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (b_2) = -0,078

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan menyebabkan penurunan Kinerja Guru sebesar 0,078 satuan. Dengan kata lain, semakin buruk kondisi lingkungan kerja fisik, maka kinerja guru cenderung menurun.

4. Koefisien Disiplin Kerja (b_3) = 0,694

Nilai ini dapat mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,694 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,749	2,07292

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Guru

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,749. Artinya, sebesar 74,9% variasi pada variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi dari Pelatihan Guru, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan variabel lainnya.

Tabel 7. Pengujian Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	640,018	3	213,339	49,648
	Residual	197,662	46	4,297	
	Total	837,680	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Fhitung 49,65 > Ftabel 2,81, dengan tingkat signifikansi ($p < 0,001$) < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Pelatihan Guru, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.

Untuk menentukan apakah hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, dilakukan pengujian statistik secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 8. Pengujian Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,957	2,843		,689
	Pelatihan Guru	,409	,102	,341	4,017
	Lingkungan Kerja Fisik	-,078	,070	-,091	1,104
	Disiplin Kerja	,694	,094	,686	7,359

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berikut hasil uji t (pengujian parsial) diperoleh dari tabel 8:

1. Variabel Pelatihan Guru memiliki nilai thitung $>$ ttabel atau $4,017 > 2,012$ dan nilai signifikansi ($p < 0,001$) $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan nilai thitung $<$ ttabel atau $-1,104 < 2,012$ dan nilai signifikansi $0,275 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.
3. Variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai thitung $>$ ttabel atau $7,359 > 2,012$ dengan nilai signifikansi ($p < 0,001$) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung $>$ ttabel atau $4,017 > 2,012$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0,001$) $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Pelatihan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rusman (2021:33) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan keahlian

yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Peningkatan kemampuan tersebut berhubungan erat dengan perubahan positif pada kapasitas sumber daya manusia (SDM) guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu baik pada masa kini maupun masa yang akan datang. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Amal Reza et al. (2019) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan guru, maka akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil uji hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung $<$ ttabel atau $-1,104 < 2,012$ dengan tingkat signifikansi $0,275 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Donny Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung $>$ ttabel atau $7,359 > 2,012$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0,001$) $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan

Kristen Andreas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Donni Juni Priansa (2018:269) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, di mana hasil kerja yang dicapai pegawai mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas organisasi. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Radikah Maria (2024), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang kuat membantu guru bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga hal ini dapat berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti adalah secara parsial Pelatihan Guru dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas. Selain itu, secara simultan, Pelatihan Guru, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan tentang faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja guru serta pentingnya pelatihan dan disiplin kerja.

2. Bagi Sekolah Yayasan Perguruan Kristen Andreas

Sekolah disarankan meningkatkan pelatihan guru dan menumbuhkan disiplin kerja, serta tetap menjaga kenyamanan lingkungan kerja fisik agar semangat guru tetap terjaga, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pembelajaran dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia serta pendidikan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambahkan variabel penelitian lainnya, seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Harini, S. (2017). MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi. Tangerang Selatan: Pustaka Pedia.
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-19). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Depok: Kencana
- [4] Maria, R., Kristi E. N. G., & Yunita M. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurcahaya Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, VI(I). <https://doi.org/https://doi.org/10.34012/jebim.v6i1.5446>

- [5] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (ketiga). Bandung: Alfabeta.
- [6] Reza, R. A., Harlen, & Daviq C. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*,11(3). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/7830/676>
- [7] Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan & Pelatihan: Konsep, Pengembangan, dan Evaluasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [8] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [11] Wijaya, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah*. Universitas Prima Indonesia Medan. <https://share.google/LPGyNQjAaphuWXesK>