

## Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dampaknya terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi pada Guru SMA Negeri se-Kabupaten Pidie)

Faisal Faisal<sup>1\*</sup>, Ibrahim Ibrahim<sup>2</sup>, Tawakal Tawakal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kasi Manajemen Guru Tenaga Kependidikan dan Mutu Kesiswaan Cabdin Pendidikan Pidie dan Pidie Jaya  
\*email: faisalbariah@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: ibrahim.ahmadislah@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen Penjas FKIP Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: tawakalmn1992@gmail.com

### Article history

Received:  
Dec 07, 2024  
Accepted:  
Dec 09, 2024  
Published:  
Dec 10, 2024

Page:  
154 – 161

Keywords:  
human resource  
development, school  
culture, teacher  
performance, work  
discipline



© 2023  
Oleh authors. *peusangan*  
*Almuslim Journal of Education*  
*Management*. Artikel ini bersifat  
open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons*  
*Attribution-ShareAlike 4.0*  
*International License*

**ABSTRACT:** *Teacher resources are important in producing excellent schools, when their performance meets standards. Teacher performance studies are inseparable from factors that are directly and indirectly involved. Therefore, this case study research in Pidie Regency High School analyzes human resource development factors, school culture on teacher performance that have an impact on teacher discipline. Using associative quantitative methods with path analysis based on a sample of 288 teachers. The results obtained were that: 1) there is a direct and indirect influence of human resource development on teacher performance of 31.6 percent, and a direct and indirect influence of school culture on teacher performance of 48.21 percent. 2) Simultaneously, human resource development and school culture make a positive contribution of 74.7 percent. 3) there is a direct and indirect influence of human resource development on teacher work discipline of 22.22 percent, and a direct and indirect influence of school culture on teacher work discipline of 27.96 percent. 4) There is an influence of human resource development and school culture on work discipline through teacher performance of 17.99 percent.*

**ABSTRAK:** Sumber daya guru menjadi penting dalam menghasilkan sekolah unggul, manakala kinerjanya sesuai standar. Kajian kinerja guru tidak terpisahkan dengan faktor yang terlibat langsung dan tidak langsung. Maka riset studi kasus di SMA Kabupaten Pidie ini menganalisis faktor pengembangan sumber daya manusia, budaya sekolah terhadap kinerja guru yang berdampak pada kedisiplinan guru. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan analisis jalur berdasarkan sampel 288 guru. Hasilnya diperoleh, bahwa: 1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru sebesar 31,6 persen, dan pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 48,21 persen. 2) Secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah memberi kontribusi positif sebesar 74,7 persen. 3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,22 persen, dan pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 27,96 persen. 4) Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap disiplin kerja melalui kinerja guru 17,99 persen.

### 1. Pendahuluan

Guru komponen penting jalannya proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan pendidikan (Aqid, 2017). Sumber daya

manusia merupakan aset terpenting dunia pendidikan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sekolah.

Sementara itu, budaya sekolah sangat berpengaruh dalam kemajuan sekolah yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh kepala sekolah, kemudian ditanamkan kepada guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Selanjutnya budaya sekolah dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan sekolah.

Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran” (Supardi 2018). Ada tiga tugas dan tanggung jawab utama yang harus dilakukan oleh seorang guru sebagai pendidik yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator dalam kelas. Oleh karenanya harus didukung program pengembangan SDM guru dan budaya sekolah yang kondusif, sehingga tercapai upaya meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru.

Nurkolis (2018) menjelaskan kinerja suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Kinerja (*performance*) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Penelitian Sumarni dan Riyadi (2023) dan Linniasari (2018), membuktikan adanya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja guru.

Dan hal ini, perlu dukungan budaya sekolah yang disepakati sesuai kebutuhan, mengenai pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan yang terbentuk, dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku yang menjadi ciri perilaku warga sekolah (Zamroni, 2015).

Kabupaten Pidie provinsi Aceh dengan jumlah penduduk tahun 2023 sebanyak 444.898 jiwa yang mendiami 23 kecamatan, memiliki 25 SMA Negeri dengan jumlah guru yang aktif mengajar sebanyak 1031 orang. Namun, fenomenanya sebagian besar kepala sekolah kurang berkomitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru. Indeks Pembangunan Manusia di kabupaten ini tahun 2022 sebesar 71,2 dan ada kenaikan tahun 2024 menjadi 72,31, namun masih dibawah IPM Aceh 74,03 dan jauh dari IPM Indonesia 74,20 pada tahun 2024. Sementara itu, walaupun tingkat kelulusan siswa Ujian Nasional (UN) SMA/MA di Pidie 99,97 persen. Namun nilai rata-rata nasional masih rendah yakni 6,62 dan nilai UN rata-rata 7,38.

Peneliti sepakatm bahwa peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu kualitas pendidikan bangsa. Untuk itu guru sebagai komponen kunci dalam pendidikan dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya (Mahadi dan Konadi W. (2020). Untuk dapat melaksanakan fungsi guru dengan baik, maka guru perlu meningkatkan mutu dan kualitasnya. Peningkatan mutu dan kualitas guru ini diperlukan untuk memberikan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga peserta didik terbentuk karakter yang kuat dan cerdas.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif-asosiatif, dan Teknik analisis statistik melalui model analisis jalur. Penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian yang bertujuan melihat korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada (Marwan et al, 2023).

Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap guru sebanyak 288 sampel guru SMA Negeri se-Kabupaten Pidie. Variabel penelitian yang dikaji dalam mempengaruhi kinerja guru dan disiplin, dibatasi pada faktor, berikut:

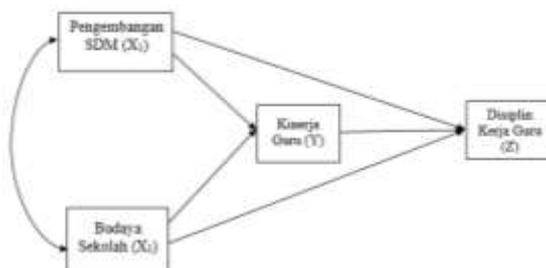
**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sumber: Krismiyati, 2017)	Pendidikan dan Pelatihan
	Kegiatan Non-Diklat
	Tugas Belajar
	Promosi

Budaya Sekolah (Sumber: Sagala, 2018)	Mencintai Pekerjaan
	Tepat Waktu dan Bertanggung Jawab
	Menghormati Hak Orang Lain
Kinerja Guru (Sumber: Depdiknas, 2017)	Kualitas Kerja
	Kecepatan/Ketepatan Kerja
	Inisiatif dalam Kerja
	Kemampuan Kerja
	Komunikasi
Disiplin Kerja Guru (Sumber: Rivai, 2019)	Taat terhadap aturan waktu
	Taat terhadap peraturan
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

**b. Alat Analisis**

Analisis secara statistic dengan analisis jalur suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023), dengan model strukturalnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

**3. Hasil dan Pembahasan**

**a. Hasil Penelitian**

**1). Akurasi dan keandalan Instrumen**

Digunakan kuesioner dalam penjarangan data, angket disiapkan dalam pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, yakni dari pernyataan Sangat Setuju (diberikan skor bobot 5), Sangat Setuju Sekali (bobot 4), Sangat Setuju (Bobot 3), Setuju (Bobot 2) dan Sangat tidak Setuju (Bobot atau skor 1), sehingga perlu di uji akurasi dan keandalannya, melalu uji validitas dan reliabilitas.

Hasilnya, untuk variabel Pengembangan SDM dengan mengajukan 9 butir pernyataan, dimana hasil uji validitas, dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi menyatakan tingkat naliditasnya, tertinggi 0,663 dan terendah 0,523 yang masih diatas batas minimum 0,300.

Demikian juga faktor budaya organisasi sekolah diukur dengan 9 item pernyataan, diperoleh nilai tertinggi tingkat validitasnya 0,710 dan terendah 0,448. Untuk varuabel kinerja guru diukur dari 10 butir pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai rata-rata koefisien validitasnya 0,545. Dan variabel kedisipinan guru dengan menggunakan 8 butir, hasilnya valid dengan rata-rata validitasnya 0,608.

Pengujian ke-andalan atau reliabilitasnya berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yang diperoleh dengan syarat diatas 0,60. Hasilnya dinyatakan reliable, berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Pengembangan SDM	0,718	9	Reliabilitas tinggi
Budaya Sekolah	0,773	9	Reliabilitas tinggi
Kinerja Guru	0,832	10	Reliabilitas tinggi
Disiplin Kerja	0,775	8	Reliabilitas tinggi

Berdasarkan data angket, maka dengan anlisis deskriptif diperoleh keterangan bahwa:

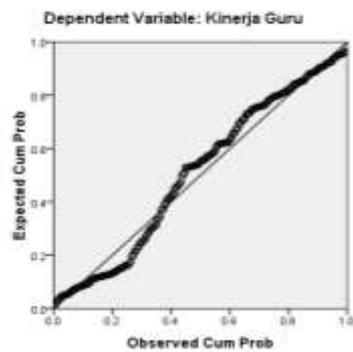
- Menurut persepsi guru tentang pengembangan sumber daya manusia sudah baik dalam meningkatkan kinerja guru dan disiplin kerja, mencapai 80,92%.

- Menurut persepsi guru tentang budaya sekolah pada SMA Negeri Se-Kabupaten Pidie sudah baik dalam meningkatkan kinerja guru dan disiplin kerja, hal ini terukur mencapai 81,20%.
- Tanggapan guru terhadap kinerja guru masuk kategori baik, yakni mencapai 80,83%.
- Tanggapan guru terhadap disiplin kerja sudah masuk kategori baik, yakni mencapai 81,04%.

**2). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur**

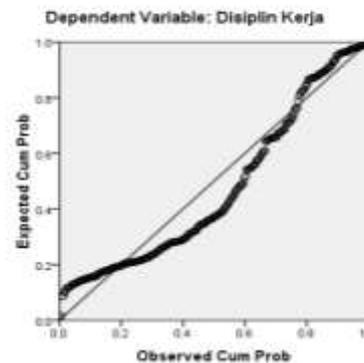
Analisis dengan pemodelan secara statistik inferensial. Yang mensyaratkan dipenuhi asumsi dasar, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas. Untuk uji normalitas digunakan uji plot kurva normal berikut;

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



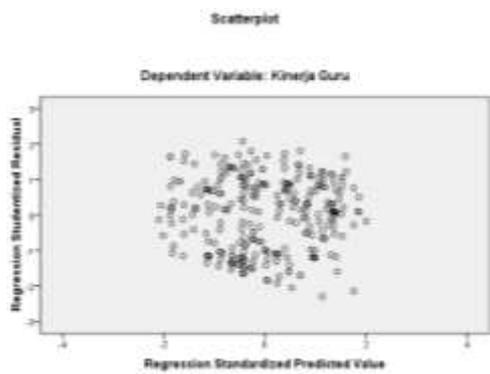
Gambar 2. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

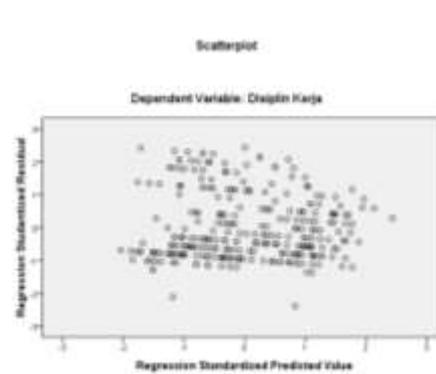


Gambar 3. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Z)

Kemudian dilakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 4. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Y)



Gambar 5. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Z)

Dan hasil uji multikolinieritas diperoleh berikut ini:

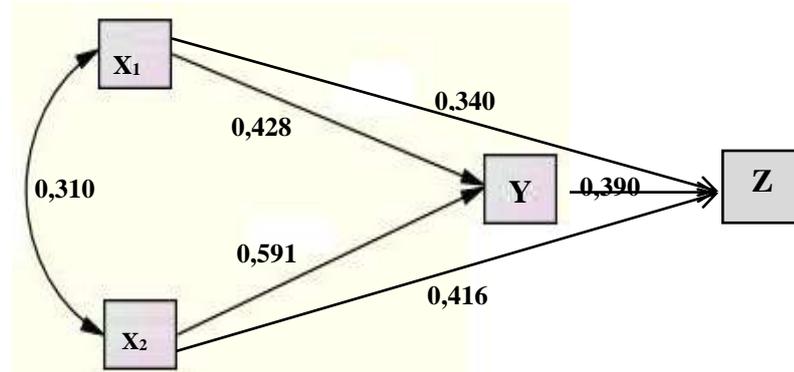
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	(Constant)		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.904	1.106
	Budaya Sekolah	.904	1.106

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

### 3). Uji Model Jalur

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

- Z = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia
- X<sub>2</sub> = Budaya Sekolah

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

- Model-1: Sub Struktural X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap Y
- Model-2: Sub struktural X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z
- Model-3: Sub struktural X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z melalui Y

#### a. Hasil Analisis Jalur Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Model-1)

Model-1 tentang analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, dengan hasil:

Tabel 4. Uji Model-1 Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157.621	2	578.810	24.491	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6735.709	285	23.634		
	Total	7893.330	287			

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 24,491$  sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 288 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,31. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. artinya pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Jalur Model-1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.627	3.044		7.763	.000
	Pengembangan SDM	.341	.054	.428	5.486	.000
	Budaya Sekolah	.457	.067	.591	6.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial yang menyatakan koefisien variabel signifikansi pada taraf 5%.

Jadi variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru dan variabel budaya sekolah berpengaruh juga secara signifikan terhadap kinerja guru.

**b. Hasil Analisis Jalur Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Guru (Model-2)**

Hasil uji Model-1 tampak berikut ini:

**Tabel 6. Uji Model-2 Secara Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	76.677	2	38.339	12.599	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4203.569	285	14.749		
	Total	4280.247	287			

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 12,599$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan pengembangan SDM dan budaya sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya:

**Tabel 7. Uji Koefisien Jalur Model-2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.399	5.477		8.542	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.141	.119	.385	3.184	.000
Budaya Sekolah	.155	.111	.407	4.043	.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Maka dari uji koefisien jalurnya membuktikan pengembangan SDM dan Budaya sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja pada taraf signifikan 5%.

**b. Pembahasan**

**1). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

(a). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung pengembangan SDM terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,428$ ). Maka pengaruh langsung sebesar 18,31%. Besarnya pengaruh tidak langsung melalui budaya sekolah sebesar 13,29%. Sehingga pengaruh total pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni: 31,6%.

(b). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,591$ ). Maka pengaruh langsung sebesar 34,92%. Besarnya pengaruh tidak langsung melalui pengembangan SDM sebesar 13,29%. Sehingga pengaruh total budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia, sebesar 48,21%.

(c). Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan determinasi diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.747	.141	4.861	.515

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $R$  sebesar 0,883 menjelaskan hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah, memiliki hubungan yang erat. Dan nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,747 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 74,7%.

**2). Analisis Persamaan Model Jalur Pengembangan SDM dan Budaya terhadap Disiplin Guru**

(a). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja

Besarnya pengaruh langsung pengembangan SDM terhadap disiplin kerja dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,340$ ). Maka pengaruh langsung sebesar  $(0,340)^2 \times 100\% = 11,56\%$ . Besarnya pengaruh tidak langsung variabel pengembangan SDM melalui hubungan kausal dengan variabel budaya sekolah sebesar  $(0,340)(0,310)(0,416) \times 100\% = 10,66\%$ . Berdasarkan hal itu maka besarnya pengaruh total pengembangan SDM terhadap disiplin kerja, melalui variabel budaya sekolah, sebesar 22,22%.

(b). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap disiplin kerja dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,416$ ) diperoleh 17,30%. Besarnya pengaruh tidak langsung budaya sekolah melalui hubungan kausal dengan pengembangan SDM yakni  $(0,416)(0,310)(0,340) \times 100\% = 10,66\%$ . Sehingga pengaruh total budaya sekolah terhadap disiplin kerja, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 27,96%.

(c). Analisis koefisien korelasi dan determinasi diperoleh berikut:

**Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.734 <sup>a</sup>	.518	.011	3.840	.495

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi 0,734 menjelaskan hubungan antara variabel sangat erat. Dan determinasi diperoleh 0,518 menjelaskan kontribusi faktor pengembangan SDM dan budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 51,8%.

**3). Uji Mediasi**

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali, 2015). Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar 6 sebelumnya, maka:

- a) Besarnya pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,428.
- b) Besarnya pengaruh variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,591.
- c) Besarnya pengaruh Pengembangan SDM terhadap disiplin kerja secara langsung sebesar 0,340.
- d) Besarnya pengaruh Budaya sekolah terhadap disiplin kerja secara langsung sebesar 0,416.
- e) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,390.
- f) Besarnya pengaruh Pengembangan SDM terhadap disiplin kerja melalui kinerja guru sebesar 8,18%
- g) Besarnya pengaruh Budaya sekolah terhadap disiplin kerja melalui kinerja guru sebesar 9,81%
- h) Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengembangan SDM dan budaya sekolah terhadap disiplin kerja, melalui variabel kinerja guru sebesar 17,99%.

**4. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- (a). Terdapat hubungan kausal antar variabel pengembangan sumber daya manusia dengan budaya sekolah sebesar 58,8%.
- (b). Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru sebesar 31,6%.

- (c). Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 48,21%.
- (d). Secara simultan pengembangan SDM dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru 74,7%.
- (e). Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan SDM terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,22%.
- (f). Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 27,96%.
- (g). Secara simultan pengembangan SDM dan budaya sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru sebesar 51,8%.
- (h). Terdapat pengaruh pengembangan SDM dan budaya sekolah terhadap disiplin kerja melalui kinerja guru pada SMA Negeri Se-Kabupaten Pidie 17,99%.

#### Daftar Pustaka

- Aqib, Zainal (2017). *Model-Model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya
- Andini, D. M., & Supardi, E. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 148. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9450>
- Faisal, Sumarni, Mohamad Riyadi (2023). Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Sekolah Menengah Pertama pada Persamaan Garis Lurus Ditinjau dari Self-Regulated Learning, *Arithmetic: Academic Journal of Math*, 05(01), 31-48
- Ghozali, Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mahadi dan Konadi W. (2020), Pengaruh Anggaran Pendidikan, Kualitas Pendidik Dan Akreditasi Sekolah Terhadap Kualitas Lulusan (Studi Kasus Sma Di Provinsi Aceh Tahun 2017-2019), *Jurnal indOmera*, 1(2), 44-61
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Nurkholis, A. (2018). *Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia: Human Capital Theory*
- Shinta Linniasari. (2014). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(2)
- Tri Sumarni dan Slamet Riyadi. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo Melalui Mediasi Disiplin Kerja
- Zamroni, E. (2015). Model Development Of Information Services With Symbolic Model Techniques To Develop Independence Academic of Elementary School Children In The District Of Kudus City Lessons 2014/2015. *Journal of Guidance and Counseling*, 5 (2), 32-44.