

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie)

Cut Aja Mastura^{1*)}, M. Taufiq², M. Yusuf³, Ivvon Septina Bella³

¹ Guru SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie
email: Cut.aja.mastura@gmail.com

² FKIP Universitas Almuslim Bireuen
email: mtaufiq@umuslim.ac.id

³FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen - Aceh
email: my.as72@gmail.com

Article history

Received:
May 24, 2026
Accepted:
June 5, 2026
Published:
June 15, 2026

Page:
252 – 261

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



© 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: The case study in this research analyzes the influence of human resource development and school culture on teacher discipline which has implications for performance. The study was conducted on 52 teachers of Glumpang Baro State Vocational School, Pidie Regency. Applying associative methods with a quantitative approach with path analysis. The results are known; 1) there is a causal relationship between human resource development and school culture which has a direct and indirect effect on teacher discipline of 71.37 percent and 59.75 percent, respectively. 2) Simultaneously, human resource development and school culture have an effect on teacher discipline of 65.3 percent. 3) There is a direct effect of teacher discipline on performance of 62.8 percent. 4) there is a direct and indirect effect of human resource development on teacher performance, through the school culture variable, which is 48.5 percent, and school culture on teacher performance, through the human resource development variable, which is 33.46 percent. 5) Simultaneously, human resource development and school culture have an effect on teacher performance of 62.8 percent.

ABSTRAK: Studi kasus dalam penelitian ini menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru yang berimplikasi pada kinerja. Studi dilakukan pada guru SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie, sejumlah 52 guru. Menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Hasilnya, diketahui; 1) terdapat hubungan kausal pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah yang berpengaruh langsung dan tidak langsung pada kedisiplinan guru masing-masing sebesar, 71,37 persen dan 59,75 persen. 2) Secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru sebesar 65,3 persen. 3) Terdapat pengaruh langsung Kedisiplinan guru terhadap kinerja sebesar 62,8 persen. 4) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni sebesar 48,5 persen, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia yakni sebesar 33,46 persen. 5) Secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 62,8 persen.

1. Pendahuluan

Sekolah sebagai sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat kegiatan-kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan proses manajemen. Dengan manajemen adalah melakukan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses (Ilyas *et al.*, 2024).

How to Cite: Cut Aja Mastura, M. Taufiq, M. Yusuf, Ivvon Septina Bella (2026). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie), *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 4(1):252-261, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg. DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v4i1.3621>

Persoalan pendidikan dari masa ke masa mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola pikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam. Banyak hal memang yang menjadikan kinerja pegawai dan juga guru, baik atau sebaliknya, seperti kedisiplinan, lingkungan, kepuasan kerja dan budaya kerja suatu organisasi (Kamaruddin, Konadi, Hidayati, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap profesionalisme (Faisal *et al.*, 2024). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kedisiplinan guru.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Melalui pengembangan SDM yang terencana, seperti pelatihan, pembinaan, supervisi, dan pengembangan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian, guru diharapkan mampu meningkatkan kemampuan serta sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Pengembangan SDM yang efektif akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan tuntutan tugas dan perannya.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu instansi (organisasi) dalam mencapai tujuannya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amransyah & Kamaruddin, 2025). Penelitian Safwandi & Konadi (2023), menemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nurkolis (2018) menjelaskan kinerja suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Kinerja 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.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, menaikkan gaji guru, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan tenaga kependidikan diperlukan untuk mamacu semangat kerja tenaga pendidik. Sekolah harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui reward dan punishment (Rusman, 2011 dalam Sabri & Kamaruddin, 2023). Juga Surya & Kamaruddin (2023), menyatakan pentingnya Kepemimpinan Kepala sekolah, dan pelatihan guru dalam pengembangan guru untuk mengejar kinerja guru.

Selain pengembangan SDM, budaya sekolah juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja guru. Budaya sekolah yang positif, seperti adanya nilai-nilai disiplin, kerja sama, keteladanan, dan komitmen terhadap mutu, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya sekolah yang kuat dapat menjadi kontrol sosial yang mendorong guru untuk berperilaku disiplin dan meningkatkan kinerja tanpa adanya tekanan yang berlebihan.

Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, dan pegawai sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Akan tetapi menurut Hidayat (2018), tanpa budaya sekolah yang bagus, akan sulit melakukan pendidikan karakter bagi anak-anak didik. Jika budaya sekolah sudah mapan, siapapun yang masuk dan bergabung di sekolah itu hampir secara otomatis akan mengikuti tradisi yang sudah ada. Penelitian Sabri & Kamaruddin (2023), menemukan budaya kerja di sekolah berpengaruh signifikan dalam upaya mendukung kinerja guru.

Disamping itu, dalam memperlancar penerapan kurikulum merdeka, sekolah dan guru, harusnya didukung dengan budaya organisasi sekolah yang dinamis dan disepakati untuk dilaksanakan bersama. Yakni budaya organisasi yang berorientasi pada budaya kerja yang aktif dan efektif, budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan dampak budaya sekolah positif mendukung kinerja sekolah dan guru (Harizal *et al.*, 2024). Maka sekolah selanjutnya harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintegrasi, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan

intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, maupun menjadi teladan, bekerjakeras, toleran dan cakap dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak.

Berdasarkan hasil pengamatan di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie, peneliti menemukan bahwa sebagian besar kepala sekolah kurang berkomitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya peran kepala sekolah SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie memberikan arahan kepada guru-guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie untuk dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan para guru.

Selanjutnya masih ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kinerja guru. Kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan model atau metode pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa, pembelajaran cenderung dilakukan dengan metode konvensional, Kurangnya kreatifitas guru dalam penyediaan media dan sumber belajar yang bervariasi,

Menyangkut kedisiplinan guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie adalah masih ada guru yang kurang dalam mematuhi aturan yang ada di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie, seperti malas bekerja, sering bercerita-cerita diwaktu jam kerja, Masih ada guru yang datang terlambat dan guru yang meninggalkan kerja disaat jam kerja, Masih ada guru yang datang tidak tepat waktu. Sedangkan guru yang telah lama mengabdikan juga belum tentu bisa mengikuti peraturan yang ada.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil judul tentang “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru Di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie”.

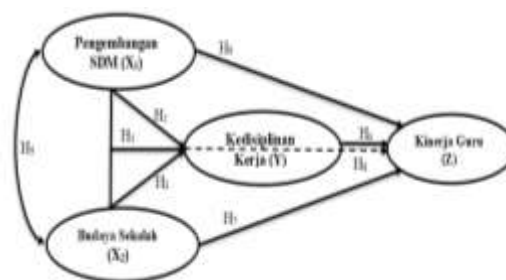
2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan berpengaruh pada variabel tujuan (Marwan, *et al.*, 2023). Dalam hal ini adalah variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah dalam menciptakan kedisiplinan guru dan berdampak pada kinerja guru. Merupakan studi kasus di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie, pada sejumlah 52 guru.

b. Alat Analisis

Untuk analisis dan pembuktian hipotesis digunakan analisis jalur, dengan mengembangkan model struktural kausal antar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Analisis Jalur atau *path analysis* mempunyai kedekatan dengan regresi berganda, dan lebih jauh analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat atau *causing modeling* (Marwan *et al.*, 2025). Maka model jalur dikembangkan dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Analisis secara statistik, analisis ini mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, *et al.*, 2023). Dan juga asumsi yang dipenuhi yakni normalitas, heterosidastisitas maupun multikolinieritas. Adapun operasional variabel penelitian dijabarkan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota,	Pendidikan dan Pelatihan	a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan b. Jenis dan jenjang diklat yang diikuti c. Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam

organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. (Krismiyati, 2017)		d. diklat terhadap kerja yang ditugaskan e. Kualifikasi tenaga pelatih diklat f. Materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan g. Kurikulum diklat disesuaikan dengan kompetensi jabatan guru h. Metode yang digunakan dalam diklat i. Perubahan pengetahuan diklat terhadap kinerja j. Pengaruh kesertaan diklat terhadap kinerja guru
	Kegiatan Non-Diklat	a. Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri b. Mengembangkan diri dengan belajar melalui sarana prasarana pendidikan di sekolah
	Tugas Belajar	Meningkatkan kemampuan kompetensi guru sesuai dengan prasyarat tugas dan tanggung jawab yang diemban
	Promosi	a. Perubahan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya b. Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang dimiliki guru.
Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. (Sagala, 2018)	Mencintai Pekerjaan	a. Melaksanakan dengan ikhlas kegiatan yang telah ditetapkan sekolah b. Menjalankan dengan sungguh-sungguh pembiasaan yang telah ditetapkan sekolah
	Tepat Waktu dan Bertanggung Jawab	a. Melakukan berbagai kegiatan dengan tepat waktu b. Tanggung jawab lembaga pendidikan terhadap seluruh warga sekolah
	Menghormati Hak Orang Lain	a. Tidak membedakan orang lain karena berbagai kepentingan b. Berkomunikasi dengan teman, guru, dan lingkungan sekitar dengan baik
Disiplin kerja suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. (Rivai, 2019)	Taat terhadap aturan waktu	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja
	Taat terhadap peraturan	1. Cara berpakaian 2. Tingkah laku bekerja 3. Kepatuhan bekerja
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Tanggung jawab kerja 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 3. Norma yang berlaku
Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. (Depdiknas, 2017)	Kualitas Kerja	1. Menguasai bahan 2. Mengelola proses belajar mengajar 3. Mengelola kelas
	Kecepatan/Ketepatan Kerja	1. Menggunakan media atau sumber belajar 2. Menguasai landasan Pendidikan 3. Merencanakan program pengajaran
	Inisiatif dalam Kerja	1. Memimpin kelas 2. Mengelola interaksi belajar mengajar 3. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
	Kemampuan Kerja	1. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 2. Memahami dan melaksanakan
	Komunikasi	1. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah 2. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen variabel engembangan sumber daya manusia diukur dari dimensi Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non-Diklat, Tugas Belajar dan Promosi yang dijabarkan dalam 15 butir pernyataan. Hasil pengujian validitas dinyatakan valid dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,581, dengan tingkat validitas terkecil 0,462 dan terbesar 0,815.

Sedangkan instrument variabel budaya sekolah didasarkan pada dimensi mencintai pekerjaan, tepat waktu dan bertanggung jawab dan menghormati hak orang lain yang dijabarkan dalam 6 butir pernyataan, hasil uji dinyatakan valid dengan tingkat validitasnya 0,648, terkecil 0,438 dan tertinggi 0,764.

Variabel kedisiplinan guru dijabarkan dari dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang kemudian dibuat dalam 8 butir pernyataan dinyatakan valid dengan tingkat terendah 0,377 dan tertinggi 0,685 dengan rata-rata 0,567.

Serta dalam mengukur variabel kinerja guru, digunakan dimensi Kualitas kerja, Kecepatan/ketetapan kerja, Inisiatif dalam bekerja, dan Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan, yang dijabarkan 13 butir dimana hasil uji dinyatakan valid dengan tingkat validitas rata-rata 0,508, dengan tertinggi 0,699 dan terendah 0,358.

Lalu dilakukan uji reliabilitas menggunakan standar Cronbach's Alpha, dimana dihariskan koefisien reliabilitasnya diatas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

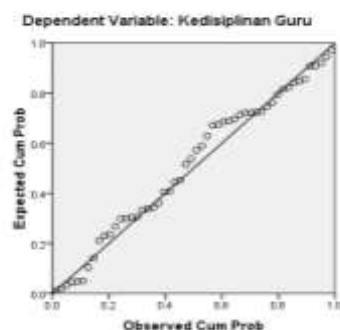
Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,862	12	Reliable Tinggi
Budaya Sekolah	0,720	20	Reliable Tinggi
Kedisiplinan	0,740	12	Reliable Tinggi
Kinerja Guru	0,745	10	Reliable Tinggi

Berdasarkan output yang diperoleh dari tabel di atas, seluruh variabel reliabel.

2). Uji Asumsi Model

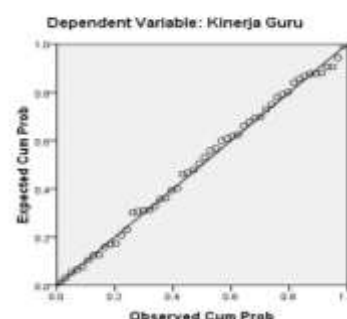
Pertama asumsi normalitas dari Model jalur yang diujikan normalitasnya adalah antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru dan model jalur pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Untuk pengujian normalitas hasilnya adalah:

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)

Terlihat bahwa pola menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2013).

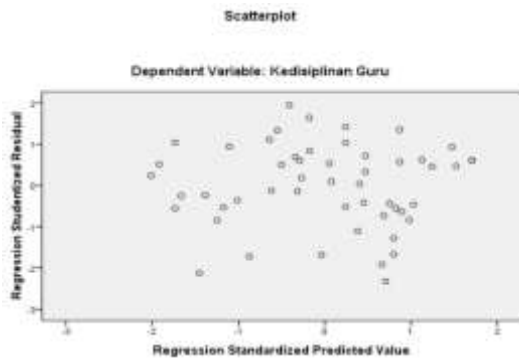
Kedua, uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Hasil pengujian multikollinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

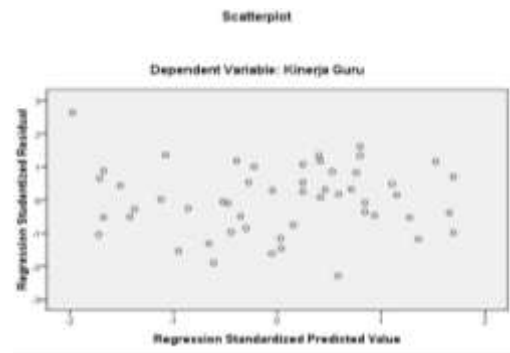
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
jalur (Constant)		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.442	2.264
Budaya Sekolah	.442	2.264

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

Ketiga, uji heterokedastisitas, dimana diupayakan tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas (X_1 , X_2 terhadap Y)



Gambar 5. Uji Heterokedastisitas (X_1 , X_2 terhadap Z)

Dari kedua gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

3). Hasil Uji Hipotesis Model jalur

(a). Uji Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

Langkah selanjutnya, dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1 , X_2) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

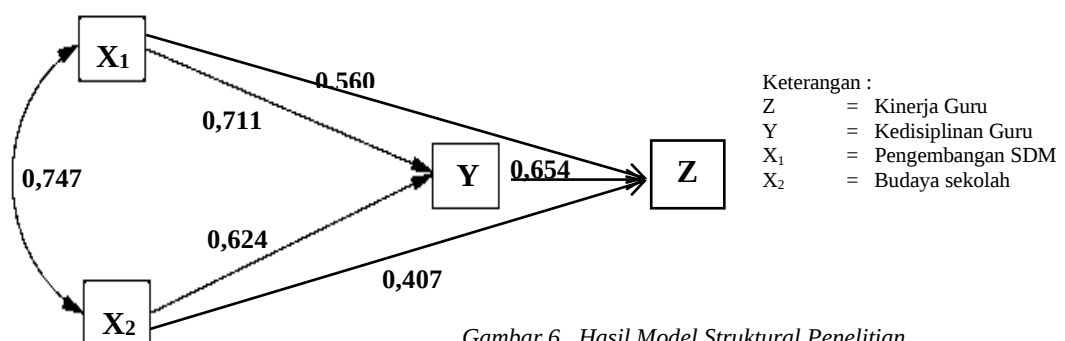
Tabel 4. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Pengembangan SDM	Budaya Sekolah
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dijabarkan hubungan kausal antar variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan budaya sekolah (X_2) sebesar 0,747 atau 74,7%, dengan demikian terdapat hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan budaya sekolah sebesar 74,9%.

(b). Model Jalur dan Uji Model

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



Gambar 6.. Hasil Model Struktural Penelitian

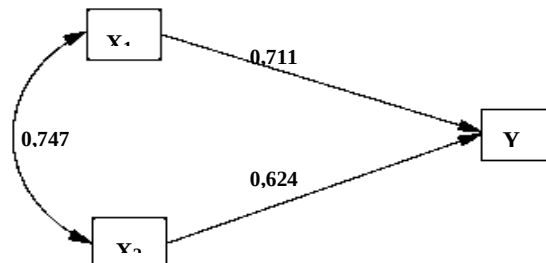
Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

Model-1: Sub Struktural X1, dan X2 terhadap Y

Model-2: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z

Model-3: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z melalui Y

Analisis Model-1: Pengaruh Pengembangan SDM dan Budaya sekolah terhadap Kedisiplinan



(1). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kedisiplinan Guru

Besarnya pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kedisiplinan guru, dinyatakan dengan besaran $(0,711)^2 \times 100\%$ yakni sebesar 50,55%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel pengembangan sumber daya manusia melalui budaya sekolah sebesar $(0,711)(0,747)(0,624) \times 100\% = 20,82\%$. Maka besarnya pengaruh total pengembangan sumber daya manusia terhadap kedisiplinan guru, melalui variabel budaya sekolah, sebesar 71,37%.

(2). Pengaruh Budaya sekolah terhadap Kedisiplinan Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru, dinyatakan dengan besaran $(0,624)^2 \times 100\%$ yakni sebesar 38,93%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel budaya sekolah melalui pengembangan sumber daya manusia sebesar 20,82%. Maka pengaruh total budaya sekolah terhadap kedisiplinan, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia, yakni sebesar 59,75%.

(3). Pengaruh Simultans Pengembangan SDM dan Budaya sekolah terhadap Kedisiplinan Guru

Digunakan ukuran determinasi yakni kuadrat nilai koefisien korelasi, yakni sebagai berikut:

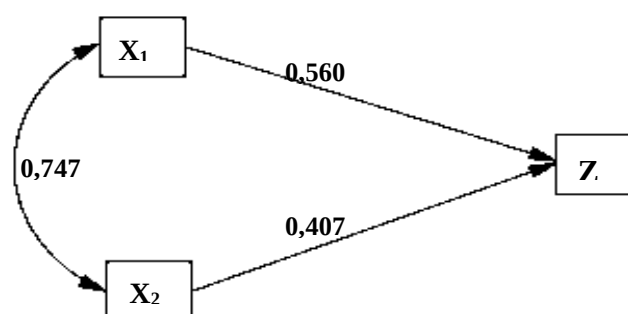
Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi antara X1, X2 dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur-1	.808 ^a	.653	.639	2.610

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,808 menjelaskan hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah, memiliki keeratan hubungan dengan kedisiplinan, dengan derajat hubungannya sebesar 0,808. Sehingga kontribusi faktor pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru sebesar 65,3%.

Analisis Model-2 : Pengaruh Pengembangan SDM dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Untuk menentukan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru dalam model-2 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Berdasarkan gambar model structural-2 diatas, dapat dilakukan analisis berikut ini.

(4). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran $(0,560)^2 \times 100\%$ yakni 31,36%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel pengembangan SDM melalui variabel budaya sekolah sebesar $(0,560)(0,747)(0,407) \times 100\% = 17,14\%$. Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, melalui variabel budaya sekolah, sebesar 48,5%.

(5). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru (diperoleh besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,407)^2 \times 100\% = 16,32\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel budaya sekolah melalui variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar $(0,407)(0,747)(0,560) \times 100\% = 17,14\%$. Maka total pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 33,46%.

(3). Pengaruh Simultans Pengembangan SDM dan Budaya sekolah terhadap Kinerja

Digunakan ukuran determinasi yakni kuadrat nilai koefisien korelasi, yakni sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi antara X1, X2 dan Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur-2	.719 ^a	.516	.497	3.702

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh *R* sebesar 0,719 menjelaskan hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah, memiliki keeratan hubungan dengan kedisiplinan, dengan derajat hubungannya sebesar 0,719. Sehingga nilai koefisien determinasi atau *R*-square sebesar 0,516 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru sebesar 51,6%.

b. Pembahasan

- 1). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kedisiplinan guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni sebesar 71,37%. Pengembangan SDM guru adalah upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tenaga pendidik melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, pengembangan SDM guru sering dilakukan melalui program seperti pelatihan, workshop, seminar, supervisi akademik, serta program sertifikasi yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Secara teori manajemen, pengembangan SDM berfungsi sebagai proses peningkatan kualitas individu yang berdampak pada perubahan perilaku kerja. Dengan demikian, semakin baik program pengembangan SDM di sekolah, semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru. Hasil penelitian Lusianita (2021) menemukan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu juga selaras dengan penelitian Hadikusuma et al., (2021) yang membuktikan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- 2). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia, yakni sebesar 59,75%. Budaya organisasi dari Edgar Schein (1985), budaya terbentuk dari nilai dasar yang diyakini bersama dan secara tidak langsung membimbing perilaku anggota organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Pembentukan budaya sekolah yang positif harus menjadi prioritas dalam manajemen pendidikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yanti (2023) menemukan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, juga penelitian Rosita dkk (2023) yang menyimpulkan budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.
- 3). Hasil analisis data diketahui variabel kedisiplinan berpengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie. Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan (kehadiran, ketaatan, tanggung jawab), semakin tinggi pula kinerja yang dicapai guru. Disiplin meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas pengajaran, yang pada akhirnya mendorong hasil pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) yang menunjukkan

ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian Apriani (2020) menemukan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru.

- 3). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni sebesar 48,5%. Kinerja yang optimal tercermin dari proses pembelajaran yang efektif, inovatif, serta mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Secara teoritis, pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena peningkatan kompetensi akan berdampak langsung pada kualitas pelaksanaan tugas. Semakin intensif dan relevan program pengembangan SDM yang diberikan, semakin tinggi pula kemungkinan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rerdiana *et al.*, (2025) yang menghasilkan pengembangan sumber daya manusia dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Juga penelitian dari Widiyantika *et al.*, (2024) hasil penelitian diketahui ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru.
- 4). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia yakni sebesar 33,46%. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resource*) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik akan tercipta apabila sekolah memiliki budaya sekolah yang punya nilai yang baik pula (Sembiring 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arifin *et al.*, (2023), dan Dewi *et al.*, (2025) yang menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru.

4. Simpulan

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

- a) Terbukti adanya pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kedisiplinan guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni sebesar 71,37%. Dan juga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kedisiplinan guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia, yakni sebesar 59,75%. Secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie.
- b) Hasil membuktikan kedisiplinan berpengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie.
- c) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah sebesar 74,9%. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, melalui variabel budaya sekolah, yakni sebesar 48,5%. Maka membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui variabel pengembangan sumber daya manusia yakni sebesar 33,46%. Secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Glumpang Baro Kabupaten Pidie.

Daftar Pustaka

- Amransyah, A., & Kamaruddin, K. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Sigli. *Singkite Journal*, 4(2), 13–21. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.70>
- Arifin, Nur, Kurniati Karim, Akhir Lusono, Trisna Rukhmana, Abdi Sakti Walenta, dan M. Rusdi (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso, *Journal on Education: Volume 6 Nomor 1 Tahun 2023*
- Dewi, Mega Purnami, Dadi Setiadi, Asrin Asrin, Fahrudin Fahrudin, and Muhammad Makki (2025). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Mataram". *Reflection Journal* 5, no. 1, hal 230–242.
- Edgar Schein (1985), *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey

- Faisal, Ibrahim, Tawal (2024). 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). (2024). *Peusangan: Almuslim Journal of Education Management*, 2(2), 154-161. <https://doi.org/10.51179/psg.v2i2.3076>
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Di Waroeng Spesial Sambal.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 673–681. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1163>
- Lusianita, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Umum Dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (Jiap)*, 7(1), 58–67
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi, (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Penerbit Bandar Publishing ISBN: 978-623-4496-11-6
- Harizal, Marwan Marwan, Saiful Bahri, Win Konadi (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi berprestasi guru pengaruhnya terhadap Kinerja guru SD Penggerak di Kabupaten Aceh Barat, *indOmera*, 5(10), 8-26, e-ISSN:2721-382X, <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/399>
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7.
- Mohd. Ilyas, Kamaruddin, Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah Perspektif Konsep, Aturan dan Fakta*, Cetakan ke-1, Medan; CV. Merdeka Kreasi
- Nurkholis, A. (2018). *Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory*. 1-16
- Rabukit Damanik, (2019) Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Sarunai Administrasi Pendidikan* vol 8, No, 2, eISS 2620-9209.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Samir Sabri, Kamaruddin Kamaruddin (2023). Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, Punishment dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 1(2):61-69, ISSN: 2988-1552 (Online), <https://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg>.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.362>
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokus. Media.
- 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)
- Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 1(1)1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg
- 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, *Business Review* 4, no. 4., hal. 378–89
- Yanti, Risma (2024) Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN 1 Hulu Sungai Tengah. *Skripsi*
- Widiyantika, Syafrizal, M. Prasetyo Wibowo (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Washliyah Amplas, *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 9 (1): 1-5; 2024