

# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KEMALA BHAYANGKARI 1 WARU SIDOARJO MELALUI MEDIASI DISIPLIN KERJA

Tri Sumarni<sup>1)</sup>, Slamet Riyadi<sup>2)</sup>

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

English Title: THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON  
TEACHER PERFORMANCE AT KEMALA BHAYANGKARI 1 WARU SIDOARJO  
VOCATIONAL SCHOOL THROUGH WORK DISCIPLINE MEDIATION

---

**Abstrak** Pengembangan SDM guru di SMK Kemala Bhayangkari I memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Selain pengembangan SDM, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo melalui mediasi Disiplin Kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sampel adalah Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo sebanyak 39 responden. Peneliti mengambil sumber data primer untuk digunakan dengan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo.. (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo melalui Disiplin Kerja.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM; Disiplin Kerja; Kinerja Guru.

**Abstract** The development of teacher human resources at Kemala Bhayangkari I Vocational School has an important role in improving teacher performance and the quality of education in schools. In addition to HR development, another factor that also influences teacher performance is work discipline. Therefore, this study aims to determine and analyze the effect of Human Resource Development on Teacher Performance at SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo through the mediation of Work Discipline. This research uses a type of causality research with a quantitative approach. The sample population is teachers at SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo as many as 39 respondents. The researcher took the primary data source for use by using a questionnaire as a data collection tool. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). The results of the analysis can be concluded that (1) Human

*Resource Development has a significant effect and has a positive direction towards Work Discipline at Kemala Bhayangkari 1 Vocational School Waru Sidoarjo. (2) Work Discipline has a significant effect and has a positive direction towards Teacher Performance at SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. (3) Human Resource Development has a significant effect and has a positive relationship towards Teacher Performance at SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo through Work Discipline.*

**Keywords:** *HR Development, Work Discipline, Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan individu, masyarakat, dan bangsa secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, peran guru sangatlah penting, karena mereka bertanggung jawab dalam mentransfer pengetahuan dan membentuk sikap serta keterampilan siswa.

Kinerja guru menjadi faktor krusial yang memengaruhi kualitas pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan pemahaman dan prestasi belajar siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta memberikan motivasi bagi siswa dalam mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat menghambat perkembangan pendidikan dan merugikan masa depan siswa.

Dalam prakteknya, banyak tantangan yang dihadapi oleh guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Salah satu tantangan utama adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru yang memadai. Pengembangan SDM mencakup upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, serta pengalaman kerja. Guru yang terus-menerus mengembangkan diri mereka akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang metode pengajaran yang efektif, perkembangan kurikulum, dan inovasi pendidikan terbaru.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kinerja guru, salah satu contoh kasus yang relevan adalah di SMK Kemala Bhayangkari I, Waru Sidoarjo. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berfokus pada pendidikan kejuruan dan persiapan siswa untuk memasuki dunia kerja. Sebagai SMK yang memiliki komitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas, SMK Kemala Bhayangkari I menyadari pentingnya pengembangan SDM guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, sekolah ini telah melaksanakan program pengembangan SDM yang sistematis dan berkesinambungan untuk para guru di dalamnya. Misalnya, SMK Kemala Bhayangkari I menyelenggarakan berbagai pelatihan dan workshop yang difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis guru dalam mengajar dan melaksanakan praktik kejuruan. Para guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan terkait perkembangan teknologi terbaru dalam industri yang relevan dengan program kejuruan yang ada di sekolah. Selain itu, SMK Kemala Bhayangkari I juga mendorong guru-guru untuk mengikuti pendidikan lanjutan guna meningkatkan pengetahuan mereka tentang kurikulum terkini, metode pengajaran yang inovatif, dan perkembangan industri terkait. Dalam hal ini, guru-guru diberi kesempatan untuk mengikuti program magister atau mengikuti pelatihan khusus yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Melalui program pengembangan SDM yang dilakukan oleh SMK Kemala Bhayangkari I, diharapkan para guru dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka. Guru-guru menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja, mampu memberikan pembelajaran yang relevan dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan industri, serta dapat memberikan bimbingan karir kepada siswa. Dengan demikian, pengembangan SDM guru di SMK Kemala Bhayangkari I memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Melalui peningkatan kualitas guru, SMK ini dapat memberikan lulusan yang siap bekerja dan berkualitas tinggi, serta mampu bersaing di dunia industri yang semakin kompetitif.

Selain pengembangan SDM, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugas-tugasnya secara teratur, tepat waktu, dan dengan tanggung jawab yang tinggi. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus, efisien, dan konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua faktor ini secara simultan dalam konteks yang lebih spesifik. Misalnya, bagaimana pengembangan SDM dan disiplin kerja berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana pengaruh keduanya terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah menengah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di tingkat pendidikan sekolah menengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengembangan SDM dan disiplin kerja saling berhubungan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengambil keputusan pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan program pengembangan SDM serta peningkatan disiplin kerja guru guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diidentifikasi upaya yang efektif dalam mengembangkan potensi guru dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan di bidang ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki relevansi yang penting dalam konteks pengembangan pendidikan dan peningkatan kualitas guru. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo Melalui Mediasi Disiplin Kerja”**.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo; dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo; serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo melalui mediasi Disiplin Kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Syarif et al., (2022:3) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan mengelola faktor manusia atau karyawan semaksimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan membuat dan menjadwalkan dengan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo & Kusmiyanti, (2021) Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Bukit (2017)

Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Indikator pengukuran Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikutip dari penelitian Lusianita (2021) dan Yosepa et al., (2020) , antara lain sebagai berikut: Prestasi Kerja, Absensi Guru, Tingkat kerja sama, Motivasi dan Kepribadian

### Disiplin Kerja

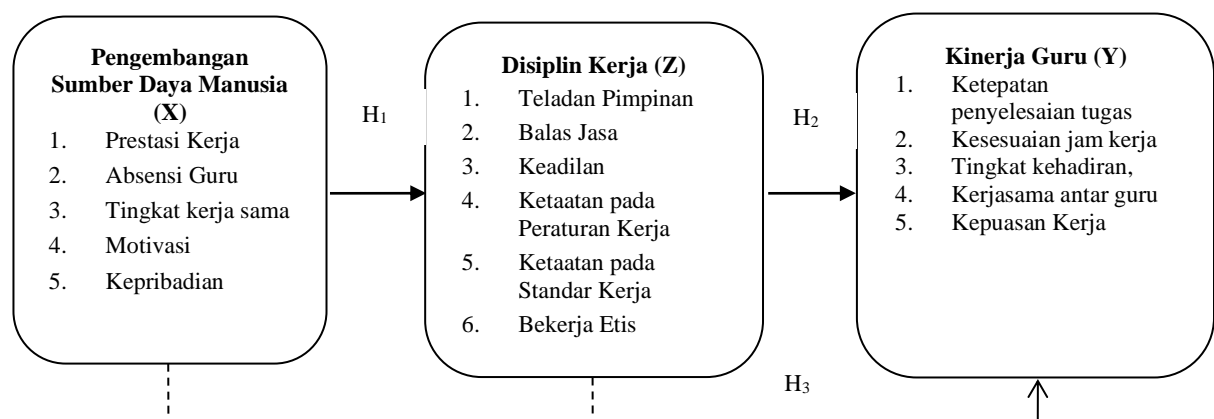
Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap dan layak terhadap pekerjaan Syukron et al., (2022). Menurut David dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru dalam penelitian Lusianita (2021) dan Ichsan (2020), Indikator disiplin kerja dibagi dalam 5 dimensi di antaranya adalah : (a) Teladan Pimpinan; (b) Balas Jasa; (c) Keadilan; (d) Ketaatan pada peraturan kerja; (e) Ketaatan pada standar kerja; (f) Bekerja etis

### Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia (Lusianita, 2021). Menurut Mangkunegara (2017) pengertian dari kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator Kinerja mengacu pada teori Setiawan & Kartika dalam Lusianita (2021), yaitu: Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, Kerjasama antar karyawan, Kepuasan kerja.

### Kerangka Konseptual

Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini ingin untuk meneliti pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru. Kemudian untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, maka akan ditunjukkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 2.1 berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- = Pengaruh Langsung (*Direct*)
- - - - = Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah juga teori-teori yang diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo
- H<sub>3</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo dimediasi oleh Disiplin Kerja.

## Model Analisis

Model Analisis pada penelitian ini dapat dimodelkan pada persamaan berikut ini:

$$\text{Disiplin Kerja (Z)} = \alpha + \beta_1 \text{ Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)}$$

$$\text{Kinerja Guru (Y)} = \alpha + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja (z)}$$

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi yang dijadikan tempat melakukan penelitian ini adalah pada SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru yang beralamat di Jl. Letjend Sutoyo No. 1 Medaeng, Kec Waru, Kab Sidoarjo, Jatim., yang memiliki Akreditasi : B.. Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo sebanyak 39 responden. Peneliti mengambil sumber data primer untuk digunakan dengan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS).

## ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Partial Least Square

Analisis model menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program Smart PLS dijelaskan sebagai berikut:

#### Evaluasi *Outer Model*

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

### *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Variabel	Item	Original sample	P-Values	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,862	0,000	Valid
	X2	0,932		
	X3	0,927		
	X4	0,899		
	X5	0,876		
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,908	0,000	Valid
	Z2	0,928		
	Z3	0,939		
	Z4	0,912		
	Z5	0,892		
	Z6	0,793		

Variabel	Item	Original sample	P-Values	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,852	0,000	Valid
	Y2	0,853		
	Y3	0,867		
	Y4	0,792		
	Y5	0,922		

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Berdasarkan pengujian *convergent validity* yang terlihat pada Tabel diatas diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,6.

### Average Variance Extracted (AVE)

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika  $> 0,5$ . Hasil uji AVE nampak pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,809
Disiplin Kerja (Z)	0,804
Kinerja Guru (Y)	0,737

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE  $> 0,5$ . Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

Tabel 3. Cross Loadings

	Pengembangan SDM (X)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Guru (Y)
X1	0,862	0,556	0,546
X2	0,932	0,653	0,708
X3	0,927	0,639	0,677
X4	0,899	0,675	0,678
X5	0,876	0,573	0,617
Z1	0,611	0,908	0,672
Z2	0,618	0,928	0,682
Z3	0,647	0,939	0,690
Z4	0,633	0,912	0,611
Z5	0,645	0,892	0,646

	<b>Pengembangan SDM (X)</b>	<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Guru (Y)</b>
<b>Z6</b>	0,560	0,793	0,546
<b>Y1</b>	0,569	0,568	0,852
<b>Y2</b>	0,621	0,546	0,853
<b>Y3</b>	0,699	0,735	0,867
<b>Y4</b>	0,491	0,408	0,792
<b>Y5</b>	0,667	0,721	0,922

Sumber: Lampiran 6, Hasil Pengolahan Data, (2023)

Nilai *cross loadings* pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### **Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,70$ . Berikut adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4. Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)</b>	0,955
<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	0,961
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0,933

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,70$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memadai dalam mengukur variabel laten/ konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

### **Cronbach Alpha**

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 5. Cronbach Alpha**

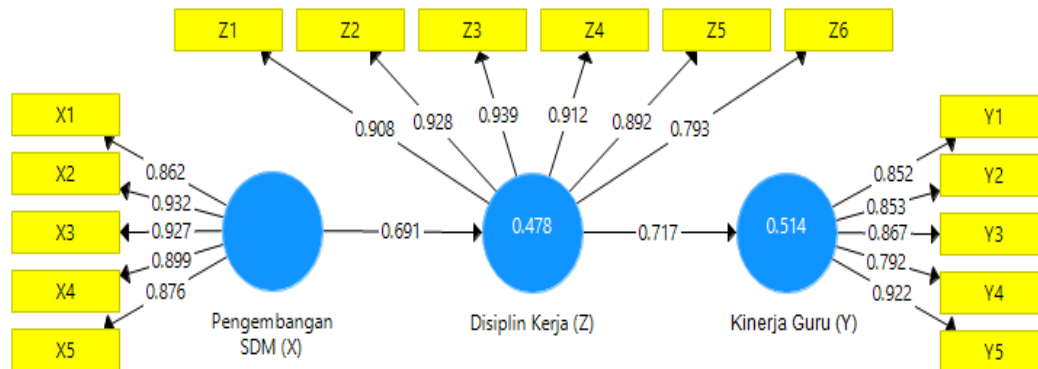
	<b>Cronbach Alpha</b>
<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)</b>	0,941
<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	0,951
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0,911

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian adalah  $> 0,60$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan

bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.  
 Uji *Inner Model*

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *Smart PLS*. Berikut adalah gambar model PLS yang diajukan.



**Gambar 2. Measurement Penelitian PLS**

Sumber: Hasil PLS (2023)

Hasil nilai *inner weight* Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan SDM (X). Sedangkan Variabel Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (Z) Berikut ini persamaan struktural dari hubungan tersebut yakni:

$$Z = 0,691 X_1$$

$$Y = 0,717 Z$$

### R-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “kuat”, R<sup>2</sup> sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model “moderet”, R<sup>2</sup> sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2016). Adapun *output* PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

**Tabel 6. Nilai R-Square**

	<i>R-Square</i>
<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	0,478
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0,514

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square* diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Pengembangan SDM (X) yang mempengaruhi variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.478 yang mengindikasikan bahwa model “lemah”. Sedangkan Variabel Disiplin Kerja (Z) yang mempengaruhi variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.514 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”. Kesesuaian *model struktural* dapat dilihat dari Q<sup>2</sup>, sebagai berikut:

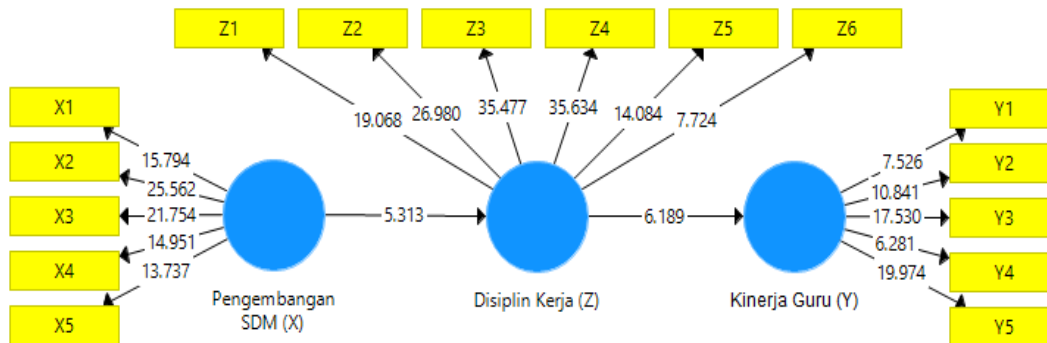


$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R1) * (1 - R2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.478) * (1 - 0.514)] \\
 &= 1 - [(0.522) * (0.486)] \\
 &= 1 - [0.253] \\
 &= 0.747
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  adalah 0,747 yang menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  berada dalam kategori “Moderet”. Menurut Ghazali (2016), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Sehingga nilai  $Q^2$  prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah memiliki *predictive relevance*.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Gambar Model Bootstrapping berikut ini:



**Gambar 3. Bootstrapping Penelitian PLS**  
Sumber: Hasil PLS (2023)

Selain itu, *t-statistic* juga dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	Hasil
Pengembangan SDM (X) -> Disiplin Kerja (Z)	0,691	0,683	0,130	5,313	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,717	0,724	0,116	6,189	0,000	Signifikan
Pengembangan SDM (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,496	0,507	0,158	3,133	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran 6, Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengembangan SDM (X) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja (Z), karena nilai T statistik sebesar 5,313 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai Original Sample yang menunjukkan nilai positif 0,691. Maka dapat disimpulkan semakin baik Pengembangan SDM yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan Disiplin Kerja.

- b) Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), karena nilai T statistik sebesar 6,189 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai Original Sample yang menunjukkan nilai positif 0,717. Maka dapat disimpulkan semakin baik Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru.
- c) Pengembangan SDM (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Disiplin Kerja (Z), karena nilai T statistik sebesar 3,133 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai Original Sample yang menunjukkan nilai positif 0,496. Maka dapat disimpulkan semakin baik Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena nilai T statistik sebesar 5,313 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh adanya Pengembangan SDM. Maka hipotesis pertama yang berbunyi "Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo", dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil analisis dibuktikan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja secara signifikan dengan arah positif. Hal ini berarti adanya dampak pengaruh yang searah sehingga semakin baik Pengembangan SDM akan semakin meningkatkan Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hadikusuma et al., (2021) yang membuktikan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Magelang. Namun penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Mustika & Susanti (2019) yang menyatakan Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku disiplin kerja

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, karena nilai T statistik sebesar 6,189 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh adanya Disiplin Kerja. Maka hipotesis kedua yang berbunyi "Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo", dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil analisis dibuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara signifikan dengan arah positif. Hal ini berarti adanya dampak pengaruh yang searah sehingga semakin baik Disiplin Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lusianita (2021) yang menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Selain itu juga selaras dengan penelitian Pradnyawati et al., (2022) yang membuktikan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Irawan et al., (2021) yang menyatakan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja, karena nilai T statistik sebesar 3,133 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh adanya Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja. Maka hipotesis ketiga yang berbunyi "Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo dimediasi oleh Disiplin Kerja, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil analisis dibuktikan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Guru dimediasi oleh Disiplin Kerja secara signifikan dengan arah positif. Hal ini berarti adanya dampak pengaruh yang searah sehingga semakin baik Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Akhlish (2019) yang menyatakan pengaruh tidak langsung pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja tidak ditemukan pengaruhnya. Selain itu, penelitian Fathurahman & Eeng (2020) juga menyatakan tidak terdapat pengaruh positif pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja.

## **PENUTUPAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa simpulan berikut ini: (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Disiplin Kerja di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo melalui Disiplin Kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, berikut beberapa saran dari hasil penelitian ini, yaitu: (1) Diharapkan bagi Manajemen SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo untuk memperhatikan faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja yang dapat berpengaruh pada Kinerja Guru SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo. (2) Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel yang berpengaruh pada Kinerja Guru seperti Budaya Organisasi dan Motivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhlish, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Fathurahman, F. M., & Eeng, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Hadikusuma, I. S., Mei, J., Asmirin, N., Parwita, S. W., & Susilowati. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap disiplin dan kinerja. *Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*, 2(1), 1–12.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Universitas Darma Agung*, 28(2), 187.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- 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), 128–135.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mustika, M. M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 23(2), 1–12.

- Pradnyawati, N. L. M. Y., Nengah, L., & Ida, B. M. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Permukiman Rantauprapat. *Journal of Educational and Language Research Vol. 1, No.7 Februari 2022*, 1(7), 905–916.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kurniawan Prambudi Utomo (ed.); Cetakan Pe). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 18(3), 330–335.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>