

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE-
KECAMATAN LAGUBOTI KABUPATEN TOBA**

Yance W.M. Hutapea¹, Hanna Dewi Aritonang², Robinhot Sihombing³

¹⁻³Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Kristen,
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Yancewanda30@gmail.com , hannadewiaritonang09@gmail.com,
robinhotsihombing03@mail.com

ABSTRACT

Teacher performance is an important factor in determining the quality of the learning process and the achievement of educational goals. Improving teacher performance is determined not only by individual capabilities but also by human resource management practices in schools and teachers' work discipline. This study aims to analyze the effects of Human Resource Management (HRM) practices and work discipline on teacher performance in public elementary schools throughout Laguboti Subdistrict, Toba Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an associative research design was employed. The sample consisted of 139 teachers from 17 public elementary schools selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data were analyzed using descriptive statistics, instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results indicate that HRM practices have a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 7.275 and a significance level of <0.001. Work discipline also has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 4.704 and a significance level of <0.001. Simultaneously, HRM practices and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance, with an F-value of 49.186 and a significance level of <0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.420 indicates that HRM practices and work discipline jointly explain 42.0% of the variance in teacher performance, while the remaining 58.0% is attributable to other factors outside the research model. These findings indicate that strengthening effective HRM practices and improving work discipline are important aspects of supporting better teacher performance in public elementary schools.

Keywords: *Human Resource Management Practices, Work Discipline, Teacher Performance, Multiple Linear Regression.*

ABSTRAK

Kinerja Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Peningkatan Kinerja Guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dan disiplin kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti, Kabupaten Toba, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel penelitian terdiri atas 139 guru dari 17 SD Negeri yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 7,275 dan signifikansi $<0,001$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 4,704 dan signifikansi $<0,001$. Secara simultan, praktik MSDM dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai F hitung sebesar 49,186 dan signifikansi $<0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa praktik MSDM dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 42,0% variasi Kinerja Guru, sedangkan 58,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan praktik MSDM yang efektif dan peningkatan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Guru pada sekolah dasar negeri.

Kata Kunci: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Regresi Linear Berganda.

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam proses tersebut, guru menjadi salah satu komponen utama karena berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam kegiatan

pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kinerja Guru mencerminkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Supardi (2020:54) menyatakan bahwa Kinerja Guru

merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Guru menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja Guru tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Berbagai faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Praktik MSDM merupakan salah satu faktor organisasi yang berkaitan dengan Kinerja Guru. Kasmir (2021:165) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Dalam lingkungan sekolah, praktik MSDM diperlukan agar tenaga pendidik dapat

dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Praktik MSDM dalam penelitian ini mencakup perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan pembinaan kinerja. Pelaksanaan berbagai aspek tersebut diharapkan dapat memberikan dukungan kepada guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara efektif.

Selain praktik MSDM, disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam mendukung Kinerja Guru. Sutrisno (2023:94) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam konteks sekolah, disiplin kerja guru dapat terlihat dari kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Guru dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Kepatuhan terhadap aturan sekolah, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesiapan melaksanakan

pembelajaran merupakan bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru.

SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba memiliki 139 guru ASN yang tersebar pada 17 sekolah. Berdasarkan data Dapodik yang digunakan dalam penelitian, jumlah guru secara kuantitatif telah sesuai dengan kebutuhan rombongan belajar. Namun, kondisi tersebut belum secara langsung menunjukkan bahwa seluruh praktik pengelolaan sumber daya manusia telah berjalan secara optimal.

Dalam praktik MSDM masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan perencanaan, penempatan, serta belum adanya analisis jabatan khusus bagi guru. Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian guru masih perlu diperkuat, khususnya dalam kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab profesional, dan konsistensi pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan kondisi tersebut, terpenuhinya jumlah guru secara kuantitatif belum cukup untuk menjamin tercapainya Kinerja Guru

yang optimal apabila tidak didukung oleh praktik MSDM dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba, baik secara parsial maupun simultan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh guru ASN yang aktif mengajar pada 17 SD Negeri se-Kecamatan Laguboti, yaitu sebanyak 139 guru. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 139 guru dijadikan responden penelitian. Variabel penelitian terdiri atas Praktik MSDM

(X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y). Praktik MSDM mencakup perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan pembinaan kinerja. Kasmir (2021:165) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung motivasi dan efektivitas kerja pegawai.

Disiplin Kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2023:94), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Sementara itu, Kinerja Guru diukur melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan profesionalisme. Supardi (2020:54) menyatakan bahwa Kinerja Guru mencakup kemampuan dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi

normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Praktik MSDM dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 139 guru SD Negeri yang berasal dari 17 sekolah di Kecamatan Laguboti, Kabupaten Toba. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No .	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	LK	19	13,67%
2	PR	120	86,33%

Jlh		139	100%
-----	--	-----	------

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	25	17,99%
2	30-40 Tahun	61	43,88%
3	41 – 50 Tahun	20	14,39%
4	> 50 Tahun	33	23,74%
JLH		139	100%

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	16	11,51%
2	5-10 Tahun	50	35,97%
3	11-20 Tahun	43	30,94%
4	> 20 Tahun	30	21,58%
JLH		139	100%

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 120 orang (86,33%), dengan kelompok usia terbanyak 30–40 tahun sebanyak 61 orang (43,88%). Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun sebanyak 50 orang (35,97%), diikuti masa kerja 11–20 tahun sebanyak 43 orang (30,94%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

responden penelitian memiliki karakteristik usia dan masa kerja yang beragam sehingga memberikan gambaran mengenai profil guru yang menjadi responden penelitian di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu Praktik MSDM (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Praktik MSDM (X_1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 38,0000 dengan standar deviasi 8,52617, Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 38,9856 dengan standar deviasi 8,33970, sedangkan Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 38,5899 dengan standar deviasi 8,45775. Secara umum, nilai rata-rata ketiga variabel relatif berdekatan, dengan Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi. Nilai standar deviasi pada ketiga variabel menunjukkan adanya variasi jawaban

responden. Meskipun demikian, nilai standar deviasi pada ketiga variabel menunjukkan adanya variasi jawaban responden, sehingga masih terdapat ruang untuk meningkatkan praktik MSDM, memperkuat disiplin kerja, dan mengoptimalkan Kinerja Guru secara berkelanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu memenuhi pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas (One- Sample Kolmogorov-Smirnov)

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu syarat analisis regresi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat

gejala multikolinearitas sehingga kedua variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh praktik MSDM dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Guru. Praktik MSDM (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,487 dengan nilai t sebesar 7,275 dan signifikansi $<0,001$, sedangkan Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,322 dengan nilai t sebesar 4,704 dan signifikansi $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Praktik MSDM maupun

Disiplin Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba.

$$Y = 7,538 + 0,487X_1 + 0,322X_2$$

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Penerapan Praktik MSDM terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa penerapan Praktik MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $t = 7,275$ dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, semakin baik penerapan Praktik MSDM, semakin tinggi pula Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 4,704 dan signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, semakin baik Disiplin Kerja, semakin tinggi pula

Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,186, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,06, dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,420, yang menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 42,0% variasi Kinerja Guru, sedangkan 58,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru adalah sebesar 41,1%.

Pembahasan

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba. Hasil uji parsial memperoleh nilai t hitung sebesar 7,275, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,977, dengan nilai signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Praktik MSDM akan diikuti peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,487 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima sekaligus menjawab rumusan masalah pertama bahwa Praktik MSDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan guru melalui perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan pembinaan berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru.

Perencanaan SDM yang baik membantu sekolah menempatkan guru sesuai kebutuhan dan kompetensinya, sedangkan pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pembelajaran. Penilaian kinerja, pemberian umpan balik, pembinaan, dan penghargaan juga dapat memperkuat motivasi serta profesionalisme guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, Praktik MSDM di sekolah tidak cukup dipandang sebagai kegiatan administratif, tetapi perlu ditempatkan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba. Nilai t hitung sebesar 4,704 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,977, dengan nilai signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,322 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja

akan diikuti peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,322 satuan dengan asumsi Praktik MSDM tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima sekaligus menjawab rumusan masalah kedua bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru yang hadir dan melaksanakan tugas tepat waktu, mematuhi ketentuan sekolah, serta bertanggung jawab terhadap tugas pembelajaran cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kedisiplinan mendukung keteraturan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, serta tindak lanjut berupa remedial dan pengayaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Damanik (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi merupakan bagian dari profesionalisme guru dalam

menjalankan tugas pendidikan secara konsisten.

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 49,186 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,06 serta nilai signifikansi $<0,001$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Nilai R^2 sebesar 0,420 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 42,0% variasi Kinerja Guru, sedangkan 58,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Guru memerlukan dukungan sistem pengelolaan sekolah sekaligus kedisiplinan guru. Praktik MSDM yang meliputi perencanaan, pengembangan, penilaian, pembinaan, dan penghargaan memberikan dukungan organisasi

kepada guru, sedangkan disiplin kerja memastikan guru melaksanakan tugas secara tertib, tepat waktu, patuh, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan Kinerja Guru perlu dilakukan melalui penguatan Praktik MSDM yang terencana dan berkelanjutan serta pembentukan budaya disiplin kerja yang konsisten

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba. Praktik MSDM memperoleh nilai t hitung sebesar 7,275, sedangkan Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,704, dengan nilai signifikansi masing-masing $<0,001$. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai F hitung sebesar 49,186 dan signifikansi $<0,001$.

Nilai R^2 sebesar 0,420 menunjukkan bahwa Praktik MSDM dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 42,0% variasi Kinerja Guru, sedangkan 58,0% sisanya

dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, peningkatan Kinerja Guru perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan serta penguatan disiplin guru dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *School Education Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Fathurrohman, M. (2021). Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran Modern. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Hasan. (2021). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat. (2022). Budaya Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, T., & Sari, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap

- kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 7(1), 45–53.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kompri. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Kurniawan, (2023). *Praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 21–34.
- Lestari, P., & Widodo, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 200–210.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo. (2023). *Strategi dan Inovasi Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Pengembangan SDM pada Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A., dkk. (2021). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar selama pandemi Covid-19*. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1).
- Putri. (2023). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rifa'i, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sari. (2023). *Transformasi Digital Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, T., dkk. (2023). *Pengembangan SDM terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja*. *Service Management and Business Research (SBR)*, 1(1).
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Suryosubroto, B. (2020). Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto. (2021). Profesi Kependidikan dan Disiplin Kerja Guru. Jakarta: Kencana.
- Susanto. (2022). Manajemen Mutu Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.