

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya

Dina Triyana Sari

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: dinatryanasari@gmail.com

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: argasutrisna@unper.ac.id

Kusuma Agdhi Rahwana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: kusumaagdhi@unper.ac.id

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya
Korespondensi penulis: dinatryanasari@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work discipline and work experience on teacher performance at the Mas Athorihyah Cikatomas Foundation, Tasikmalaya Regency. The research method used in this study is a quantitative method with a census approach. The population in this study amounted to 40 teachers at the Mas Athorihyah Cikatomas Foundation, Tasikmalaya Regency. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of this study indicate that work discipline and work experience simultaneously have a significant effect on teacher performance at the Mas Athorihyah Cikatomas Foundation, Tasikmalaya Regency. Work Discipline partially has a significant effect on the Teacher Performance of the Mas Athorihyah Cikatomas Foundation, Tasikmalaya Regency, and work experience partially has a significant effect on the Teacher Performance of the Mas Athorihyah Cikatomas Foundation, Tasikmalaya Regency.*

Keywords: *Work Discipline, Work Experience, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru Yayasan Mas Athorihyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Guru

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Setiap Negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Pada sebuah lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, guru merupakan salah

satunya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Bangsa yang maju dan modern ialah bangsa yang benar-benar memperhatikan dan mengutamakan aspek pendidikan. Pendidikan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam memperlancar dan menyukseskan program pembangunan nasional, karena pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga ikut membentuk kepribadian bangsa. Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan karena rendahnya input pendidikan, akan tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas guru. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Kinerja guru pada MAS (Madrasah Aliyah Swasta) Athoriyah Cikatomas masih terbilang rendah hal ini diakibatkan oleh masih ada guru yang lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, berdasarkan data dan hasil wawancara dengan pihak sekolah masih banyak ditemukan guru yang tidak disiplin, ketidakdisiplinan tersebut bermacam bentuknya mulai dari terlambat hadir ke sekolah, terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, bahkan tidak hadir disekolah dan memiliki aktivitas lain di jam mata pelajarannya sehingga kurang fokus dalam melaksanakan proses belajar mengajar .

Selain itu berdasarkan hasil observasi pendahuluan dapat diketahui bahwa kinerja guru pada MAS Athoriyah Cikatomas mengalami permasalahan. Dimana pengalaman kerja dari guru kurang memadai. Karena banyak guru yang baru lulus dari bangku perkuliahan, dimana mereka masih belum memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai. Sehingga masih perlu perbaikan dalam proses belajar mengajar.

MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu instansi atau lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan berbasis Kementerian Agama Republik Indonesia. MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya masih berstatus instansi swasta sehingga masih bisa dibilang penyelenggaraannya merujuk pada kebijakan dari yayasan. Kinerja guru di MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya

berdasarkan hasil wawancara dan survei pendahuluan diketahui mengalami nilai yang fluktuatif atau naik turun. Hasil penilaian kinerja guru pada MAS Athoriyah Cikatomas dapat dilihat pada Tabel. 1 berikut:

Tabel. 1
Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru Tahun 2020-2022

Tahun	Nilai Rata-Rata	Presentase%	
		Kenaikan	Penurunan
2020	46,35	-	-
2021	45,97	-	0,38%
2022	46,58	0,61%	-

Sumber: MAS Athoriyah, diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel.1 dapat diketahui data nilai rata-rata penilaian kinerja guru pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan terutama pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,38%, kemudian mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 sebesar 0,61%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah. Selain itu, jika dilihat pada nilai rata-rata keseluruhan siswa pada MAS Athoriyah Cikatomas juga mengalami penurunan nilai yang cukup besar.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya kedisiplinan guru. Menurut Fauzia (2019:89) disiplin adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kenyataan yang dijumpai di MAS Athoriyah Cikatomas masih terdapat guru yang kurang disiplin, rendahnya kedisiplinan guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan pada setiap individu disekolah baik guru maupun siswa. Sebagai pendidik segala sikap dan perilaku yang dilakukan tentu akan dilihat dan kemudian dicontoh oleh siswa, sehingga seorang guru harus memberi keteladanan yang baik.

Selain disiplin, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah pengalaman kerja. Menurut Aristarini (2014:208) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Pengalaman sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena semakin lama masa kerja maka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh. Dalam hal ini perlu ditingkatkannya lagi kinerja guru, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberi pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan hal ini harus dilakukan dengan terus menerus agar mampu menciptakan

kinerja sesuai persyaratan yang diinginkan.

Sebagai tenaga pendidik, guru wajib memiliki kedisiplinan yang baik agar semua tugas yang diberikan bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam menumbuhkan semangat kerja dapat mendorong tercapainya kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dari kompetensi. Kompetensi sangat penting bagi pertumbuhan organisasi baik secara perorangan maupun kelompok.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Fauzia (2019:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hamali (2016:214) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2016:194) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: 1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. 3. Balas Jasa, balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. 4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. 5. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. 6. Sanksi Hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. 7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam

melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. 8. Hubungan Manusia, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan adanya pengalaman yang sudah dimiliki setiap guru maka guru tidak akan menemui kendala dalam melakukan pekerjaannya. Pengalaman kerja menurut Aristarini (2014:208) adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Kemudian menurut Wariati (2015) yang menyatakan Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Sartika (2015:20) ada beberapa indikator yang untuk menentukan pengalaman kerja diantaranya: 1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

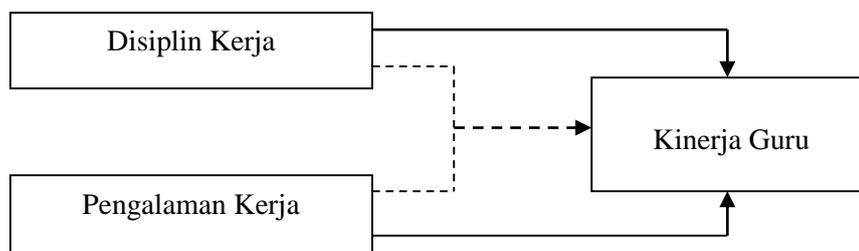
Kinerja Guru

Kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, dengan adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi untuk kedepannya. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) mengatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Darmadi (2018: 34) menyatakan bahwa: kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya.

Berikut indikator dalam penilaian kinerja guru yang digunakan di Mas Athorriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya, yaitu: 1. Pedagogik, adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 2. Kepribadian, kepribadian berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi: kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. 3. Sosial, berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar. 4. Profesional, pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah.

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > = Pengaruh secara parsial
- - - - -> = Pengaruh secara simultan

Gambar. 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada MAS Athoriyah Cikatomas.
2. Diduga bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAS Ahtoriyah Cikatomas.
3. Diduga bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAS Athoriyah Cikatomas.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah guru MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya yang akan memberikan informasi kepada penulis.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru MAS Athoriyyah Cikatomas Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengembalian sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. *NonProbability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018: 132). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

Pengujian dan Alat Analisa Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel. 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
1	0,532	0,312	Valid
2	0,522	0,312	Valid
3	0,735	0,312	Valid
4	0,615	0,312	Valid
5	0,578	0,312	Valid
6	0,504	0,312	Valid
7	0,453	0,312	Valid
8	0,558	0,312	Valid
9	0,573	0,312	Valid
10	0,597	0,312	Valid
11	0,571	0,312	Valid
12	0,624	0,312	Valid
13	0,503	0,312	Valid
14	0,354	0,312	Valid
15	0,449	0,312	Valid
16	0,529	0,312	Valid
Pengalaman Kerja			
1	0,731	0,312	Valid
2	0,605	0,312	Valid
3	0,687	0,312	Valid
4	0,614	0,312	Valid
5	0,581	0,312	Valid
6	0,736	0,312	Valid
Kinerja Guru			
1	0,665	0,312	Valid
2	0,612	0,312	Valid
3	0,764	0,312	Valid
4	0,651	0,312	Valid
5	0,791	0,312	Valid
6	0,816	0,312	Valid
7	0,676	0,312	Valid
8	0,767	0,312	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel. 2 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Guru nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,840	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,866	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel. 3 menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai cronbach'alpha $>0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel. 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,98044870
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,102
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,117 ^c

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel. 4 tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

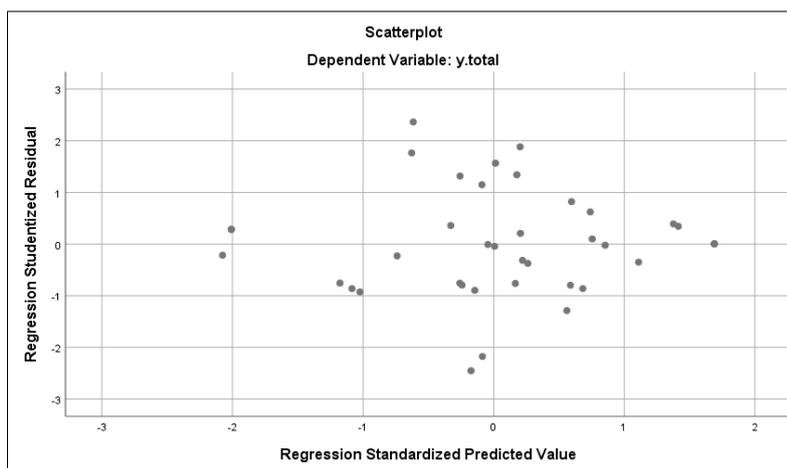
Model	Coefficients ^a						Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta								
1 (Constant)	-,603	2,742		-,220	,827						
x1.Total	,355	,085	,542	4,185	,000	,728	,567	,437	,652	1,534	
x2.Total	,479	,196	,317	2,449	,019	,636	,374	,256	,652	1,534	

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS 25 Tabel. 5 tersebut pada bagian *Collinearity Statistic* diketahui nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah $0,652 > 0,1$. Sementara nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah $1.534 < 1$. Maka dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25, (2023)

Gambar. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar. 2 menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dimana dapat dilihat dari penyebaran residual yang titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Autokorelasi

Tabel. 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,772 ^a	,596	,574	3,059941	,596	27,312	2	37	,000	1,729

a. Predictors: (Constant), x2.Total, x1.Total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan Tabel. 6 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson yaitu 1,729 yang mana nilai Durbin-Watson $-2 < 1,729 < 2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik menunjukkan data dalam penelitian ini terbebas dari masalah-masalah klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 7
Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,603	2,742		-,220	,827					
x1.Total	,355	,085	,542	4,185	,000	,728	,567	,437	,652	1,534
x2.Total	,479	,196	,317	2,449	,019	,636	,374	,256	,652	1,534

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil *output* SPSS versi 25 yang dipaparkan pada Tabel. 7 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,603 + 0,355 X_1 + 0,479 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Variabel Kinerja Guru (Y) adalah -0,603. Artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Guru (Y) akan bernilai negatif. Kemudian hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Priskila Cynthia Iroth, et.al. (2018), Ronny Hardiansyah, et.al. (2017) dan Supriyono Hartadi, et al. (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai *Constant* negatif, hal tersebut terjadi karena variabel X (indevenden) memiliki rentan yang cukup jauh terhadap variabel Y (dependen). Kemudian dalam jurnal tersebut menjelaskan bahwa Konstanta bernilai negatif tidak menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi klasik dan selama nilai slope tidak nol maka tidak perlu memperdulikan konstanta negatif.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,355 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,355. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Disiplin Kerja (X_1) mengalami peningkatan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

3. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,479 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,479. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Pengalaman Kerja (X_2) mengalami peningkatan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Tabel. 8
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,450	2	255,725	27,312	,000 ^b
	Residual	346,440	37	9,363		
	Total	857,889	39			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x2.Total, x1.Total

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil *output* SPSS 25 pada Tabel. 8 tersebut diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Tabel. 9
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Correlations	
		B	Std. Error	Beta				Partial	Part
1	(Constant)	-,603	2,742		-,220	,827			
	x1.Total	,355	,085	,542	4,185	,000	,728	,567	,437
	x2.Total	,479	,196	,317	2,449	,019	,636	,374	,256

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Dari Tabel. 9 Tersebut dapat diketahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, artinya Disiplin Kerja secara nyata

mampu meningkatkan Kinerja Guru karena Disiplin memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Guru.

Kemudian pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya Pengalaman Kerja secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Guru karena Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR REFERENSI

- Aristarini, Luh. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. E-Journal Bisma.Universitas Pendidikan Ganesha.Volume 2. No 2 (hlm 1-8).
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2017. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bayu Eko Broto, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu*. Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Labuhanbatu, Vol. 7, No. 2, Mei 2019. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336> , diakses pada 30 Maret 2023.
- Bella Saputri, Mansur Tanjung dan Nurainun Hasibuan. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.1 Januari 2023 e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249, Hal 203-214, <https://jurnal.alimspublishing.co.id/index.php/JISE/article/view/14>. diakses pada 19 Juli 2023.
- Darmadi. 2018. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia Publisher.
- Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priskila Cynthia Irothm, Hendra Tawas, Mac Donald Walangitan. 2018. *Pengaruh Persepsi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1648 – 1657, <file:///C:/Users/siti%20murhabibah/Downloads/iogi2018,+01+CINTIA+OK>. diakses pada 20 Juli 2023.
- Ronny Hardiansyah Wicaksana Marjam Desma Rahadhini Alwi Suddin. 2017. *Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur*, Jurnal Univeristas Semarang, ISSN 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online), <file:///C:/Users/siti%20murhabibah/Downloads/1134-2848-1-SM>. diakses pada 20 Juli 2023.
- Sartika, 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu*. Jurnal Kotalogis, . 3(1), 54- 65.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyono Hartadi, S. Tiwi Anggraeni, Dea Adam. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap peningkatan kinerja peagwai Pada PT. PLN (Persero) Bantar Gebang*. UG Jurnal, Volume 7 Nomor 2, <file:///C:/Users/siti%20murhabibah/Downloads/915-2654-1-PB>. diakses pada 20 Juli 2023.
- Ulfatin dan Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sember Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.
- Wahyu Fitriani Gunawan, dkk., 2017. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) Vol.1, No.2, Agustus 2017, hal. 01 – 09, <http://dx.doi.org/10.33772/jumbo>, diakses pada 18 Februari.
- Wariati, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Wariati, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.