

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA GURU
YAYASAN NURUL HIDAYAH ASY'ARIYYAH

Arnisa ¹, Kusuma Agdhi Rahwana ², Titin Patimah ³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

Isanisa896@gmail.com · kusumaagdhi@unper.com , titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work experience on teacher performance at the Nurul Hidayah Asy'ariyyah Foundation in Tasikmalaya City. The specific objectives of this study are to determine the description of work discipline, work experience, and teacher performance at the foundation, to analyze the effect of work discipline and work experience simultaneously and partially on teacher performance. 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 Nurul Hidayah Asy'ariyyah Foundation in Tasikmalaya City. The type of data used is primary data obtained through questionnaires. with questionnaires distributed to teachers. The data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the relationship between variables. The results of the study indicate that work discipline and work experience have a positive and significant effect on teacher performance, both simultaneously and partially. This study shows that increasing discipline and utilizing teacher work experience can improve overall performance in the educational environment.

Keywords: work discipline, work experience and teacher performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah kota Tasikmalaya. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kinerja guru di yayasan tersebut, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru, Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 guru Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah kota Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner. dengan kuesioner yang dibagikan kepada para guru. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin serta pemanfaatan pengalaman kerja guru dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja guru

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, guru memegang peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset berharga yang mampu menggerakkan seluruh fungsi organisasi secara optimal (Ajabar, 2024). Sejalan dengan hal tersebut, Rulianti (2020) menyatakan bahwa SDM merupakan faktor utama dalam operasional setiap perusahaan atau lembaga, dan memiliki kontribusi besar dalam menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi. Hal ini ditegaskan pula oleh Aras Solong (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset dan modal organisasi yang memiliki potensi besar dalam menjalankan misi serta strategi yang telah ditetapkan. Kondisi yang terjadi di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa kinerja guru masih mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Berdasarkan data penilaian kinerja guru tahun 2022 hingga 2024, terjadi penurunan pada tahun 2023 sebesar 0,52%, meskipun di tahun 2024 kembali mengalami kenaikan sebesar 0,67%. Fluktuasi ini mencerminkan bahwa kualitas kinerja guru masih belum stabil dan memerlukan perhatian dari pihak manajemen sekolah. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah juga mengungkapkan bahwa perbaikan kinerja guru menjadi salah satu prioritas yang perlu ditindaklanjuti. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku, serta menjadi dasar dalam membentuk komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Kenyataannya, di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah masih ditemukan guru yang kurang disiplin, seperti sering datang terlambat atau lambat masuk ke kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru masih menjadi persoalan yang perlu dibenahi. Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah pengalaman kerja. Guru yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang umumnya telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi pembelajaran. Namun, berdasarkan data yang tersedia, sebagian besar guru di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, dan belum ada guru dengan masa kerja di atas 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tergolong baru dan masih memerlukan pembinaan dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya disiplin kerja dan pengalaman kerja. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah Kota Tasikmalaya.".

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (x1)

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu instansi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan dan organisasi. (Fauzia, 2019: 89)

Pengalaman kerja (x2)

Pengalaman kerja adalah proses pembelajaran yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan T. Hani Handoko (2019)

Kinerja guru (Y)

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Darmadi (2020)

3. Metodologi Penelitian**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah kota Tasikmalaya jalan perintis Kemerdekaan No. 44 kota Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan uraian tersebut populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah kota Tasikmalaya.

Sampel

Teknik ini digunakan dalam penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil, . Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

4. Hasil dan Pembahasan**4.1 Hasil Penelitian****Hasil Validitas**

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan kriteria

pengujian jika nilai r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
1	0,824	0,312	Valid
2	0,932	0,312	Valid
3	0,929	0,312	Valid
4	0,868	0,312	Valid
5	0,929	0,312	Valid
6	0,945	0,312	Valid
7	0,837	0,312	Valid
8	0,932	0,312	Valid

9	0,932	0,312	Valid
10	0,940	0,312	Valid
Pengalaman Kerja			
1	0,793	0,312	Valid
2	0,902	0,312	Valid
3	0,807	0,312	Valid
4	0,921	0,312	Valid
5	0,793	0,312	Valid
6	0,765	0,312	Valid
Kinerja Guru			
1	0,904	0,312	Valid
2	0,952	0,312	Valid
3	0,943	0,312	Valid
4	0,965	0,312	Valid
5	0,859	0,312	Valid
6	0,965	0,312	Valid
7	0,874	0,312	Valid
8	0,904	0,312	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis(2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 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 pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan berulang suatu instrument dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya diatas 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel. Dengan keputusan jika nilai Cronboach's Alpha > 0,60 maka angket penelitian dikatakan reliabel. Sedangkan jika nilai Cronboach's Alpha < 0,60 maka angket penelitian dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,791	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,803	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,802	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai cronbach'alpha > 0,60.

1. Normalitas

Menurut (Gunawan, 2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik nonparametik *Kolmogorov Smirnov (K - S)*. pedoman pengambilan Keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan Uji K-S dapat dilihat dari:

- Jika nilai sig. atau signifikasi normal atau probability <0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai sig. atau signifikasi normal atau probability >0,05 maka data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik nonparametik *Kolmogorov Smirnov (K - S)*.

Gambar 4.37 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50644549
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,111
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,169 ^c

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.37 tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,169 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Gambar 4.38
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,871	,984		8,002	,000		
	DISIPLIN KERJA	,153	,035	,150	4,399	,000	,607	1,646
	PENGALAMAN KERJA	,871	,034	,886	25,901	,000	,607	1,646

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

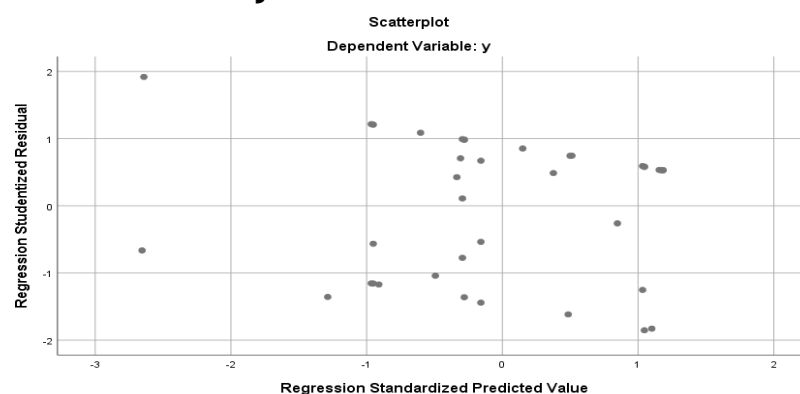
Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS 25 tabel 4.34 tersebut pada bagian *Collinearity Statistic* diketahui nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah $0,607 > 0,1$. Sementara nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah $1,645 < 1$ maka dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multi kolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2021) perlu juga diuji mengenai sama tidak varian dari residulnya dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residulnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi heterokedasitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedasitas.

Gambar 4.39
Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS (2025)

Berdasarkan 4.39 menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedasitas dimana dapat dilihat dari penyebaran residul yang titik - titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu

1. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021) uji autokorelasi merupakan pengajuan asumsi dalam regresi yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penipaan asumsi klasik autokorelasi yaitu dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Gambar 4.40 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
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	.987 ^a	.974	.972	.53024	.974	685,685	2	37	.000	2,410
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERRJA										
b. Dependent Variable: KINERJA GURU										

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Waston yaitu 2,410 yang mana nilai Durbin-Waston $2,410 > 2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi adanya autokorelasi.

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

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu. Pengujian pernyataan analisis dan asumsi klasik yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik, selanjutnya penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi. Berikut adalah *output* dan hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4.41

Gambar 4.41

Persamaan regresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,871	,984		8,002	,000	
	DISIPLIN KERJA	,153	,035	,150	4,399	,000	,607
	PENGALAMAN KERJA	,871	,034	,886	25,901	,000	,607

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output spss 25 (2025)

Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil *output* SPSS versi 25 yang dipaparkan pada tabel 4.41 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,871 + 0,153 x_1 + 0,871 x_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika di asumsikan 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 - 7,871. Artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Guru (Y) akan bernilai negatif
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,153 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,153. 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 0,871 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,871. 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

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien dari masing-masing variabel yang bisa menentukan berpengaruh atau tidak berpengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja (X) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dihitung dengan SPSS versi 25.

Gambar 4.42
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,974	,972	,53024

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Primer diolah Penulis

Gambar.4.43 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,572	2	192,786	685,685	,000 ^b
	Residual	10,403	37	,281		
	Total	395,975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS 25 pada tabel 4.43 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 (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya penaruh masing-masing variabel independent. Berikut adalah hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.44 sebagai berikut:

Gambar 4.44

Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,871	,984	8,002	,000					
	DISIPLIN KERJA	,153	,035	4,399	,000	,705	,586	,117	,607	1,646
	PENGALAMAN KERJA	,871	,034	25,901	,000	,980	,974	,690	,607	1,646

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2025)

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 4.44 diperoleh nilai Correclations Partial (r) sebesar 0,586 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan cukup kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai Coeffiicien Correlations Partial tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,586) \times 100\%] = 34,33\%$.

Pengaruh Pengalman Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. Berikut adalah hasil uji parsial variabel Pengalaman Kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.45 sebagai berikut:

Gambar 4.45

Hasil Uji Parsial Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,871	,984	8,002	,000					
	DISIPLIN KERJA	,153	,035	4,399	,000	,705	,586	,117	,607	1,646
	PENGALAMAN KERJA	,871	,034	25,901	,000	,980	,974	,690	,607	1,646

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2025)

Dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada Tabel 4.45 diperoleh nilai Correclations Partial (r) sebesar 0,974 yang menunjukkan terdapat hubungan yang dikategorikan kuat antara Pengalman Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai Coeffiicien Correlations Partial tersebut bernilai positif yang berarti bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,974) \times 100\%] = 94,86\%$.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Guru di Yayasan Nurul Hidayah Asy'ariyyah Kota Tasikmalaya secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang diterapkan oleh guru sudah sangat baik, begitu pula dengan Pengalaman Kerja yang dimiliki guru secara umum dinilai sangat baik. Selain itu, Kinerja Guru juga masuk dalam klasifikasi sangat baik, yang mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan yayasan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustin, S. P. 2019. *Pengaruh Blended Learning berbantuan Google Classroom terhadap Hasil Belajar Siswa SMA pada Konsep Gerak Lurus*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
2. Agustini, Faizah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan:
3. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV
4. Allifia Ori Enjarwati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta*, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*
5. Aras Solong, 2021, *Kajian Teori : Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik.*, CV Budi Utama : Yogyakarta.
6. Arikunto, S. (2020). *Manajemen Pendidikan* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
7. Basri bado, 2021, *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal ekonomi dan Pendidikan*, VOL. 4 No. 2 <https://ojs.unm.ac.id/JEKPEND/article/view/16557>
8. Dahar, T. R. (2020), *Pengertian Kinerja guru*, Jakarta:Kencana
9. Dahar, T. R. (2020). *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Erlangga.
10. Darmadi, M. (2020). *Pengembangan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*. Bandung: Pustaka.
12. Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, *Analisis Disiplin Kerja Karyawan* , <http://repository.stei.ac.id/4602/1/Analisis%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan.pdf>
13. Dina Triyana Sari, 2023, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athorriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya*, *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi* Volume. 1 No. 3 Agustus 2023.)
14. DR. H. Aras Solong. M. Si, (2020), *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur*, Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
15. Dwiayu Nabila Putri, Arinka Dwi Azahra, 2023, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*, *Journal of information systems and management* VOL.2 No. 4 (2023) <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/393>
16. Edward Efendi Silalahi, 2024, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pink 03 Tambun Selatan Bekasi*, *Jurnal ekonomi, bisnis dan social* VOL 1 No. 4 (JEBS) januari 2024 <http://jurnal.uwp.ac.id/FEB/index.php/jeb s/issue/view/35>
17. Elvira, *Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya*, *Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman* file:///C:/Users/arnis/Downloads/1602-Article%20Text-3134-1-10- 20210712.pdf

18. Foster, Bill. 2017. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kansius.
19. Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
20. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
21. T. Hani Handoko. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yo
22. Kania Teja Utari, Rasto Rasto, 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan manajemen perkantoran, 2019 VOL 4, No 2. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/18019>
23. Kumbadewi, Luh Sri, I. Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. *Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia 9.1: 1-9