

**KINERJA GURU DITINJAU DARI MASA KERJA DI LEMBAGA PAUD
GUGUS 3 KECAMATAN SELAPARANG**

Izza Arisna¹, Muazar Habibi², Abdul Kadir Jaelani³
^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Universitas Mataram
aqi_fkip@unram.ac.id

ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in determining the quality of learning in early childhood education and may be influenced by teachers' years of service. This study aimed to examine differences in teacher performance based on years of service among Early Childhood Education (PAUD) teachers in Cluster 3, Selaparang District. A quantitative research design with a survey approach was employed. The study involved 35 teachers from seven PAUD institutions, selected using a total sampling technique. Data were collected through a questionnaire consisting of 30 validated statement items and analyzed using descriptive statistics, normality and homogeneity tests, followed by a One-Way Analysis of Variance (ANOVA). The descriptive findings indicated that teachers with 16–20 years of service obtained the highest mean performance score, while those with 1–5 years of service had the lowest mean score. However, the One-Way ANOVA results showed no statistically significant difference in teacher performance among the different years-of-service groups ($F = 1.539$; $p = 0.216 > 0.05$). These findings suggest that years of service do not significantly influence teacher performance among PAUD teachers in Cluster 3, Selaparang District. Therefore, the null hypothesis (H_0) was accepted, while the alternative hypothesis (H_1) was rejected. This study implies that factors other than years of service may play a more substantial role in determining teacher performance and should be considered in future research and professional development programs.

Keywords: teacher performance, years of service, early childhood education, PAUD, One-Way ANOVA.

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pembelajaran pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan diduga dapat dipengaruhi oleh masa kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja pada guru PAUD Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian melibatkan 35 guru dari tujuh lembaga PAUD yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri atas 30 butir pernyataan yang telah divalidasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas, uji homogenitas, dan uji One-Way Analysis of Variance (ANOVA). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru dengan masa kerja 16–20 tahun memiliki rata-rata skor kinerja tertinggi,

sedangkan guru dengan masa kerja 1–5 tahun memiliki rata-rata skor kinerja terendah. Namun demikian, hasil uji One-Way ANOVA menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang signifikan berdasarkan kelompok masa kerja ($F = 1,539$; $p = 0,216 > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar masa kerja kemungkinan memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja guru dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya maupun dalam program pengembangan profesional guru.

Kata kunci: kinerja guru, masa kerja, pendidikan anak usia dini, PAUD, One-Way ANOVA.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi setiap individu untuk menghadapi tuntutan zaman. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menempati posisi strategis karena menyasar anak usia 0-6 tahun, masa keemasan (*golden age*) yang menentukan kualitas tumbuh kembang generasi berikutnya (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2024). Indiyanti *et al.* (2024) menegaskan bahwa taman kanak-kanak berperan penting dalam membentuk perkembangan dan karakter anak dalam kehidupan bermasyarakat, sementara Yusuf (2025) menyatakan bahwa lembaga PAUD dipercaya masyarakat untuk membekali anak sejak dini agar siap menghadapi persaingan global. Penyelenggaraan PAUD tidak lepas

dari peran guru sebagai tenaga profesional yang mengembangkan potensi anak sesuai karakteristik dan tahap perkembangannya masing-masing (Fahrudin & Zulfakar, 2018).

Guru menempati posisi sentral dalam mewujudkan mutu pendidikan yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional Janah,*et al* (2019). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, maupun PAUD (Republik Indonesia, 2005), dan profesionalisme guru menjadi faktor penting bagi peningkatan mutu pendidikan (Witarsa & Alim, 2022). Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru melaksanakan tugas profesional secara efektif, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan, mencakup

tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2021).

Kinerja guru merupakan gambaran kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran karena guru yang mampu mengelola pembelajaran dengan baik akan membantu peserta didik memahami materi secara optimal (Jaelani et al., 2022). Kinerja tersebut mencakup kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menggunakan media pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, serta membimbing perkembangan peserta didik. Kualitas kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

Berbagai faktor diduga memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah masa kerja. Masa kerja menggambarkan lamanya seseorang menjalankan profesinya sebagai guru sehingga berkaitan dengan pengalaman mengajar yang dimiliki. Guru dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengalaman yang lebih luas dalam mengelola kelas, memahami karakteristik peserta didik, serta menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran. Namun demikian, guru dengan masa kerja yang relatif singkat juga memiliki peluang menunjukkan kinerja yang baik karena umumnya lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, inovasi pembelajaran, dan metode pembelajaran yang lebih mutakhir. Dengan demikian, masa kerja belum tentu menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada lembaga PAUD di Gugus 3 Kecamatan Selaparang yang memiliki guru dengan masa kerja yang beragam, mulai dari guru yang baru mengajar hingga guru yang telah mengabdikan selama lebih dari dua puluh tahun. Perbedaan pengalaman tersebut diduga dapat memengaruhi pelaksanaan tugas profesional guru.

Namun, hingga saat ini belum terdapat informasi empiris yang menunjukkan apakah terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja pada lembaga PAUD di wilayah tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh informasi ilmiah sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan mutu guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan karena masih terdapat kesenjangan hasil penelitian mengenai hubungan antara masa kerja dan kinerja guru. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena semakin lama pengalaman mengajar maka semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki. Sebaliknya, penelitian lain melaporkan bahwa masa kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru karena terdapat faktor lain, seperti kompetensi, motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja, yang turut menentukan kinerja guru. Selain itu, penelitian yang secara khusus membandingkan kinerja guru berdasarkan masa kerja pada jenjang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), khususnya di Gugus 3 Kecamatan Selaparang, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja pada guru PAUD Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang program pembinaan dan pengembangan profesional guru berdasarkan bukti empiris.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Gugus 3 Kecamatan Selaparang, Kota Mataram. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 di tujuh lembaga PAUD yang tergabung dalam Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang

objektif dan terukur sehingga sesuai untuk menguji perbedaan rata-rata kinerja guru berdasarkan kelompok masa kerja (Sugiyono, 2022).

Populasi penelitian berjumlah 35 guru yang berasal dari tujuh lembaga PAUD, yaitu TK PGRI 6 Mataram, TK YPRU Mataram, TK Pertiwi Monjok, PAUD Alif, TK Al Yaqut, TK Yabunayya, dan KB Almadina. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampel jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh responden dapat dilibatkan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru berdasarkan masa kerja (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kinerja guru yang meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Instrumen penelitian terdiri atas 30 butir pernyataan dengan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, yang masing-masing diberi

skor 4, 3, 2, dan 1. Sementara itu, variabel masa kerja dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu 1–5 tahun, 6–10 tahun, 11–15 tahun, 16–20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui uji validitas isi menggunakan indeks *Aiken's V* dengan melibatkan dua validator ahli. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai *Aiken's V* $\geq 0,80$ sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 dan menghasilkan nilai sebesar 0,973. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data (Arikunto, 2007).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, serta uji homogenitas varians sebagai prasyarat analisis inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *One-Way Analysis of Variance* (ANOVA) untuk

mengetahui perbedaan rata-rata kinerja guru berdasarkan kelompok masa kerja. Keputusan pengujian didasarkan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan bahwa nilai $p \leq 0,05$ menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, sedangkan nilai $p > 0,05$ menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antarkelompok masa kerja.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Kinerja Guru Berdasarkan Kelompok Masa Kerja

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui tiga aspek, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, pada 35 guru yang terbagi ke dalam lima kelompok masa kerja. Ringkasan statistik deskriptif tiap kelompok disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kinerja Guru Menurut Kelompok Masa Kerja

Masa Kerja	N	Mean	Persentase
1-5 Tahun	5	92,20	76,83%
6-10 tahun	8	98,25	81,88%
11-15 tahun	14	104,00	86,67%

16-20 tahun	4	107,00	89,17%
>20 tahun	4	97,25	81,04%

Tabel 2 menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden dengan masa kerja 1–5 tahun memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 92,20 dengan persentase pencapaian 76,83%, yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Pada kelompok responden dengan masa kerja 6–10 tahun, diperoleh nilai rata-rata sebesar 98,25 dengan persentase pencapaian 81,88%, yang juga termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11–15 tahun memiliki nilai rata-rata sebesar 104,00 dengan persentase pencapaian 86,67%, menunjukkan tingkat penilaian yang lebih tinggi dibandingkan kelompok sebelumnya. Kelompok responden dengan masa kerja 16–20 tahun memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 107,00, dengan persentase pencapaian 89,17%, sehingga menunjukkan tingkat penilaian paling tinggi terhadap variabel penelitian.

Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun memiliki nilai rata-rata sebesar 97,25 dengan persentase pencapaian 81,04%, yang tetap berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, seluruh kelompok masa kerja menunjukkan tingkat penilaian dalam kategori tinggi, dengan persentase pencapaian berkisar antara 76,83% hingga 89,17%. Nilai rata-rata cenderung meningkat seiring bertambahnya masa kerja hingga kelompok 16–20 tahun, kemudian mengalami penurunan pada kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

Uji Prasyarat Analisis

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,075 (Sig. lebih besar dari 0,05), sehingga data kinerja guru dinyatakan berdistribusi normal. Uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,033 (Sig. lebih kecil dari 0,05), yang berarti varians kinerja guru antarkelompok masa kerja tidak homogen. Ringkasan hasil uji prasyarat disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas

Jenis Uji	Statistik	Sig.	Keterangan
Normalitas (One-Sample K-S)	0,141	0,075	Data berdistribusi normal
Homogenitas (Levene)	-	0,033	Varians tidak homogen

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji One-Way ANOVA untuk mengetahui perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji One-Way ANOVA

Sumber Variasi	JK	df	KT	F	Sig.
Antarkelompok	742,243	4	185,561	1,539	0,216
Dalam kelompok	3616,729	30	120,558	-	-
Total	4358,971	34	-	-	-

Hasil uji One-Way ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 1,539 dengan signifikansi 0,216 (p lebih besar dari 0,05). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang signifikan berdasarkan masa kerja pada guru PAUD di Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Dengan kata lain, guru dengan masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun,

maupun lebih dari 20 tahun menunjukkan tingkat kinerja yang secara statistik relatif setara.

Pembahasan

Menurut Utami *et al* (2020), masa kerja mencerminkan lamanya seorang guru menjalankan profesinya, yang idealnya membentuk pengalaman, kemampuan, dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran. Habibi M (2023) menyatakan bahwa kinerja guru tercermin dari kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Temuan deskriptif pada penelitian ini sejalan dengan pandangan tersebut, sebab kelompok guru dengan masa kerja lebih panjang, khususnya 16-20 tahun, memperoleh rerata skor tertinggi. Meski demikian, perbedaan rerata antarkelompok tidak cukup besar dan tidak terbukti signifikan secara statistik, sehingga masa kerja semata belum dapat dijadikan penjas utama variasi kinerja guru pada konteks penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Devitha *et al* (2021) yang menemukan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan menunjukkan bahwa

kompetensi serta sertifikasi guru memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja dibandingkan lamanya masa kerja. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan temuan Nasution dan Darmayanti (2011) yang mengindikasikan adanya kontribusi masa kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal, serta temuan Sutrisno (2024) yang melaporkan bahwa lamanya masa kerja turut memengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan pada instansi pendidikan. Perbedaan hasil antarpelitian ini dapat bersumber dari perbedaan karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi sekolah, tingkat motivasi, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi pada masing-masing lokasi penelitian.

Tidak signifikan perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, bukan semata fungsi dari lamanya pengalaman mengajar. Kompetensi profesional, motivasi kerja, kedisiplinan, komitmen terhadap profesi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan kurikulum, pemanfaatan

teknologi pembelajaran, serta dukungan supervisi akademik dari kepala sekolah diduga turut memengaruhi tingkat kinerja guru (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2021; Witarsa & Alim, 2022). Kondisi pendidikan saat ini juga memungkinkan guru dengan masa kerja relatif singkat untuk menunjukkan kinerja yang baik karena lebih mudah beradaptasi dengan inovasi pembelajaran, sementara guru dengan masa kerja panjang tetap memerlukan pengembangan profesional berkelanjutan agar kinerjanya tidak stagnan.

Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan anak usia dini di Gugus 3 Kecamatan Selaparang perlu diarahkan tidak hanya pada aspek pengalaman mengajar, tetapi juga pada penguatan kompetensi guru secara menyeluruh melalui pelatihan, pendampingan, dan supervisi akademik yang berkesinambungan, tanpa memandang lama masa kerja yang dimiliki.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru yang signifikan berdasarkan masa kerja pada guru PAUD

Gugus 3 Kecamatan Selaparang. Hasil analisis One-Way ANOVA menunjukkan nilai Fhitung sebesar 1,539 dengan nilai signifikansi 0,216 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Meskipun secara deskriptif guru dengan masa kerja 16–20 tahun memiliki rata-rata skor kinerja tertinggi, perbedaan tersebut tidak bermakna secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa masa kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja guru, melainkan dipengaruhi pula oleh kompetensi profesional, motivasi kerja, pelatihan, supervisi, lingkungan kerja, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga PAUD dan kepala sekolah disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru melalui pelatihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru secara berkelanjutan tanpa memandang lama masa kerja. Kepala sekolah disarankan memberikan dukungan optimal melalui supervisi akademik dan pembinaan profesional secara merata kepada seluruh guru. Peneliti selanjutnya disarankan mengkaji faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja

guru PAUD, seperti tingkat pendidikan, sertifikasi, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2007). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis pengaruh masa kerja dan sertifikasi terhadap kompetensi dan kinerja guru produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 69-78.
- Fahrudin, F., & Zulfakar, Z. (2018). Praktik pengajaran yang responsif budaya di pendidikan anak usia dini. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah Terkini*, 9, 28941-28951.
- Habibi, M., Jaelani, A. K., dkk. (2023). Meningkatkan keterampilan sosial anak melalui metode bermain peran makro. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.
- Indiyanti, L., Saragi, S. N. A., Andriani, Y., Saragih, N. R. A., & Sihombing, E. V. (2024). Dinamika sosio-ekonomi dalam preferensi taman kanak-kanak: Analisis persepsi masyarakat di Sumatera Utara. *Mitra Ash-Shibyan: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 7(2), 149-160.
- <https://doi.org/10.46963/mash.v7i02.2178>
- Jaelani, A. K., Darmiany, D., & Mayasari, B. I. (2022). Kemampuan Kinerja Guru dalam Menciptakan Iklim Kelas yang Kondusif di SDN 34 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3b), 1615-1619.
- Janah, M., Suyitno, & Suryani, N. (2019). Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di era global. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4(2), 123-130.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Panduan pengelolaan kinerja guru*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). *Modul pendidikan anak usia dini*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Nasution, M. Z., & Darmayanti, N. (2011). Pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(1), 37-43.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, T. (2024). Analisis dampak lamanya masa kerja terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 353-366.
- Utami, S. F., Suarantalla, R., & Hermanto, K. (2020). Analisis beban kerja mental guru sekolah dasar menggunakan metode NASA-TLX studi kasus di SDN Batu Tering. *Jurnal Industri dan Teknologi Samawa*, 1(2), 14-18.
- Witarsa, R., & Alim, M. L. (2022). Kompetensi profesional guru pada lembaga pendidikan anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5799-5807.
- Yusuf, T. M. (2025). The role of early childhood education in shaping children's character for the future (Analysis of character formation at Sekar Pelangi Kencana PAUD, Paoman Village, Indramayu). *Mazidah: Journal of Educational Research*, 1(2), 108-117.