

# PENGARUH USIA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU PONPES KARANGASEM

SURURI IKFI, MUNIRUL ABIDIN, NI'MATUZ ZUHROH

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: 240106210022@student.uin-malang.ac.id, munirul@bio.uin-malang.ac.id,  
zuhroh@pips.uin-malang.ac.id

## (Article History)

Received November 21, 2024; Revised December 24, 2024; Accepted December 26, 2024

### **Abstract: The Influence of Age and Educational Background on the Performance of Teachers at Karangasem Islamic Boarding School**

The success of an educational institution in improving its quality is heavily influenced by the performance of its teachers as one of the key factors. Various aspects affect teacher performance, including age and educational background. Based on several studies, these two factors play a significant role in determining the level of teacher performance. The purpose of this study is to examine the extent to which teachers' age and educational background influence their performance in an educational foundation in Lamongan Regency. This study employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 102 teachers in three educational institutions under the foundation. The questionnaires were designed to measure three main variables: teacher age, educational background, and teacher performance. The data collected were analyzed using multiple linear regression to determine the extent to which teacher age and educational background impact their performance. The data processing was conducted using SPSS 27 software. The findings reveal that teacher age ( $X_1$ ) and educational background ( $X_2$ ) have a positive and significant influence on teacher performance ( $Y$ ), as evidenced by the significant values of  $X_1$  and  $X_2$ , which were both  $<.001$ . The  $t$ -value for  $X_1$  was 5.042, while for  $X_2$ , it was 4.454. Additionally, the combined variables of teacher age and educational background simultaneously influenced teacher performance, with a significance level of  $p= 0.001$  and an impact percentage of 5.4%. Thus, it can be concluded that both factors significantly influence teacher performance within the foundation.

**Keywords:** Teacher Age, Teacher Educational Background, Teacher Performance

### **Abstrak: Pengaruh Usia dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Ponpes Karangasem**

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja para guru sebagai salah satu faktor utamanya. Terdapat berbagai aspek yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah usia dan latar belakang pendidikan. Berdasarkan beberapa penelitian, kedua faktor tersebut memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana usia dan latar belakang pendidikan guru

mempengaruhi kinerja mereka di sebuah yayasan pendidikan di Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 102 guru di tiga lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan tersebut. Kuisisioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu usia guru, latar belakang pendidikan, dan kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan regresi linier berganda untuk menguji seberapa besar usia dan latar belakang pendidikan guru memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Olah data ini dikerjakan menggunakan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa usia guru ( $X_1$ ) dan latar belakang pendidikan guru ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan dibuktikan dengan nilai signifikan  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar  $<.001$ . Dengan angka  $t$   $X_1$  senilai 5.042 dan  $t$   $X_2$  senilai 4.454. sedangkan secara keseluruhan variabel usia guru dan latar belakang pendidikan guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai  $p= 0.001$ . dengan presentase pengaruh sebesar 5,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan tersebut.

**Kata Kunci:** Usia Guru, Latar Belakang Pendidikan Guru, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dan perlu dilakukan pengkajian serta pendalaman mengenai segala sesuatunya. Karena pendidikan sendiri merupakan bagian penting untuk menyiapkan generasi muda bangsa agar menjadi mengerti dan berguna dalam segala hal (Qadir *et al.*, 2022). Pentingnya pendidikan ini menjadikan berbagai negara berlomba-lomba memperbaiki kualitas pendidikan bagi generasi mudanya sebagai penerus bangsa. Dalam hal ini, negara Indonesia termasuk di dalamnya (Yudhistira *et al.*, 2020) Termasuk di Indonesia, pendidikan, yang kebanyakan diaplikasikan melalui sekolah-sekolah formal yang jumlahnya sangat banyak ini (Badan Pusat Statistik, 2023) diharapkan menjadi sarana yang dapat mencetak lulusan-lulusan berkualitas dan berintegritas, yang kelak akan menjadi generasi penerus bangsa (Saleh, 2017) Jumlah sekolah yang sangat banyak ini menjadi perhatian pemerintah yang sangat serius, sehingga secara khusus pemerintah membentuk kementerian Pendidikan yang khusus menangani masalah pendidikan di Indonesia.

Jumlah sekolah yang sangat banyak ini memiliki kualitas yang berbeda-beda (Ratnasari & Nugraheni, 2024), yang hal tersebut mempengaruhi ketertarikan calon peserta didik untuk memilih belajar di suatu sekolah yang dianggap berkualitas (Wulan *et al.*, 2012). Kualitas sekolah-sekolah ini tidak lepas dari faktor kesuksesan sekolah dalam mencetak alumni yang berkapasitas tinggi dan mampu bersaing secara kompetitif di lingkungan kerja atau bersaing untuk mendapatkan sekolah-sekolah lanjutan yang berkualitas baik (Suwar & Azhar, 2023).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan, tidak lepas dari adanya tenaga pengajar yang memiliki kapasitas kinerja untuk mengajar secara baik dan sistematis (Sirait, 2021) (Amir *et al.*, 2019). Guru diharapkan memiliki kompetensi yang baik agar dapat menyampaikan keilmuan secara lancar, mampu menghadirkan lingkungan pembelajaran yang efektif, dapat berfikir kritis dan juga mampu mengatasi segala problem pengajaran secara baik untuk mencapai hasil pembelajaran sesuai dengan yang ditargetkan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, pada Bab VI Pasal 28 “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” Dengan demikian, guru perlu memenuhi berbagai kualifikasi untuk mencetak generasi penerus bangsa sekaligus mewujudkan pelaksanaan kurikulum dan tujuan pendidikan yang telah dirancang (Dwi & Saian, 2023).

Oleh sebab itu lah kinerja guru memiliki urgensi untuk dikaji. Dimana kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melakukan pekerjaannya (Depdiknas, 2000) untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dan merupakan bagian dari sumberdaya manusia yang perlu terus dikembangkan kemampuannya agar terus sejalan dengan ilmu pengetahuan. Karena Ketika guru memiliki kinerja yang bagus sekaligus ditunjang dengan kemampuan ilmu pengetahuan yang mumpuni, maka akan sangat mudah untuk memahami anak didik selama masa kegiatan pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan berada di salah satu yayasan besar yang memiliki guru yang cukup banyak dengan usia yang bervariasi dari rentang usia 20 tahun sampai dengan 60 tahun, bahkan ada beberapa guru senior yang melebihi rentang usia tersebut. Selain itu, Para guru di sana memiliki beragam latar belakang pendidikan. Akan tetapi kegiatan belajar mengajar yang ada di Yayasan tersebut sangat kondusif dan lancar. Bahkan terjadi kolaborasi yang sangat baik antara guru muda dan guru senior dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Serta terciptanya sinkronisasi yang baik antara guru muda dengan basic pendidikan formal yang tinggi dengan guru senior dengan pengalaman mengajar yang mumpuni. Jika dilihat dari kondisi yang ada, sekilas tidak ada beda antara kinerja guru muda dan guru senior serta guru-guru dengan perbedaan latar belakang pendidikan yang bervariasi.

Kondusifitas yang terjadi merupakan sebuah asumsi yang perlu di dalam. Karena Ketika dikomparasi dengan beberapa penelitian yang pernah ada, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Salah satu di antaranya adalah aspek latar belakang pendidikan guru (Dwi & Saian, 2023) dan juga faktor usia (Purnamasari *et al.*, 2020). Kedua faktor ini sangat berpengaruh dalam kinerja seorang guru dalam mengajar dan menyampaikan suatu ilmu. Seorang guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tentunya akan memiliki ilmu yang tinggi pula untuk diajarkan kepada anak didiknya (Purwanto, 2011)

Adapun dalam faktor usia, juga memiliki pengaruh terhadap cara mengajar dan menyapaikan keilmuan terhadap peserta didik. Guru yang lebih muda cenderung memiliki kelebihan dalam hal keterampilan menyampaikan materi pembelajaran. Mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan berbagai metode pembelajaran yang menarik, seperti penggunaan teknologi, pendekatan berbasis proyek, atau metode interaktif. Hal ini dapat menghasilkan atmosfer pembelajaran yang lebih dinamis dan membahagiakan, dan kemudian siswa akan menjadi lebih aktif dan terhindar dari kejenuhan selama proses pembelajaran berlangsung. Sedangkan guru yang berusia senior, biasanya memiliki pengalaman pengajar keilmuan yang lebih banyak, sehingga proses pengajaran berfokus pada keilmuan saja tanpa diselingi dengan candaan yang kadang membuat peserta didik mengalami kejenuhan (Rusydia, 2021).

Usia guru merupakan faktor yang penting untuk dikaji dan dilihat pengaruhnya dalam kinerja guru. Meskipun dalam beberapa penelitian, faktor usia sering tidak dianggap dan dijadikan sebagai faktor bias (Crescenzo, 2016), sehingga jarang digunakan sebagai faktor utama. Padahal undang-undang negara Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 mengatur mengenai batas usia seorang guru dan dosen, yaitu maksimal 60 tahun. Dari situ dapat dilihat bahwa faktor umur memang sesuatu yang perlu dipertimbangkan karena akan berpengaruh dalam keberhasilan proses pengajaran dan memengaruhi persepsi siswa terhadap antusiasme dan kehangatan pengajar (Arbuckle, J., & Williams, 2003). Akan tetapi, berdasarkan data sensus yang dirilis oleh Kemendikbud, masih ditemukan sejumlah guru senior berusia di atas 60 tahun yang tetap aktif mengajar. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam, terutama terkait dengan kinerja para guru yang seharusnya sudah berada di masa pensiun. (Purnamasari *et al.*, 2020)

Untuk memahami variabel usia guru, penting untuk melihatnya dalam konteks kelompok generasi. Setiap kelompok usia ini memiliki karakteristik pandangan yang cenderung serupa, yang terbentuk dari pengalaman hidup dan latar belakang mereka (Dimock, 2019). Sebaran generasi merujuk pada pengelompokan individu berdasarkan periode tahun kelahiran mereka. Pengelompokan ini sering kali didasarkan pada kesamaan pengalaman kerja dan kehidupan, yang membawa keunikan masing-masing generasi dan memengaruhi nilai-nilai yang dipegang oleh mereka.

Sebaran generasi menurut tahun kelahiran dibagi menjadi beberapa kelompok: Generasi Silent, yang mencakup individu lahir antara tahun 1928 hingga 1945, kini berusia lebih dari 74 tahun. Kemudian, ada Baby Boomer, yang terlahir antara tahun 1946 dan 1964, berusia antara 55 hingga 73 tahun saat ini. Selanjutnya, Generasi X mencakup individu yang dilahirkan pada kisaran tahun 1965 hingga 1980, sehingga saat ini berusia antara 39 hingga 54 tahun. Sementara itu, Generasi Y atau Millennials terdiri dari mereka yang lahir antara

tahun 1981 hingga 1996, dengan rentang usia saat ini antara 23 hingga 38 tahun. Terakhir, Generasi Z, yaitu yang dilahirkan pada kisaran tahun 1997 sampai 2012, kini berusia antara 7 hingga 22 tahun.(Dimock, 2019).

Generasi senior, yang dikenal sebagai baby boomer, mencakup orang-orang yang lahir antara tahun 1946 hingga 1960. Mereka dikenal memiliki sifat yang setia, sangat berdedikasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, serta mudah dalam mengikuti arahan. Namun, di balik sifat positif tersebut, ada juga beberapa karakteristik negatif yang muncul, seperti kecenderungan untuk bersikap individualis, sinis, dan egois. Meskipun demikian, generasi baby boomer sering dianggap sebagai generasi dengan tingkat kemampuan sosial yang tinggi (Starks, 2013).

Latar belakang pendidikan merujuk pada riwayat pendidikan formal seseorang yang menjadi dasar dan acuan dalam melaksanakan tugas atau menjalankan peran dalam pekerjaan atau organisasi profesional (Hisrich, Robert D., 2013). Adapun yang dimaksud pendidikan formal adalah pendidikan yang penyelenggaraannya diatur oleh negara, karena memang merupakan tanggungjawab dan tugas negara. Sehingga semua sarana dan prasarana serta sistem pendidikannya, negara terlibat di dalamnya (Kartono, 1981). Penyelenggaraan pendidikan formal yang dilakukan oleh negara tersebut berfungsi untuk mewujudkan tujuan negara sekaligus untuk melanjutkan keberlangsungan hidup negara yang bersangkutan. Oleh sebab itu, maka pendidikan merupakan suatu instrumen yang amat penting bagi suatu negara yang sedang aktif.(Hasan, 2015).

Latar belakang pendidikan dapat dianalisis dari dua perspektif. Pertama, kita dapat melihatnya dari hubungan antara pendidikan yang telah dijalani seseorang dan posisi pekerjaan yang diembannya saat ini. Kedua, kita dapat mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh individu tersebut (Arep dan Tanjung, 2014) Di Indonesia, sistem pendidikan menetapkan bahwa untuk menjadi guru di lembaga pendidikan formal, seseorang harus memiliki ijazah D-4 atau S1 serta sertifikasi yang sesuai (Damin, 2002).

Namun pada kenyataannya, proses pembelajaran yang dilaksanakan di lembaga pendidikan tidak cukup dilakukan oleh seorang guru yang hanya memiliki latar belakang pendidikan resmi saja. Namun, hal ini juga harus didukung oleh pengalaman belajar guru. Pengalaman ini mengacu pada kegiatan seorang guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik di lembaga pendidikan tertentu, berdasarkan surat tugas yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki wewenang tersebut. Pengalaman mengajar ini sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran seorang guru. Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki guru, semakin luas pula pengetahuan mereka mengenai berbagai metode pendidikan (Rusydiana, 2021), sehingga dalam mengajar akan memiliki kualitas yang baik dalam menyampaikan suatu ilmu.

Ketika melakukan proses pencapaian tujuan Pendidikan Nasional, sangat penting untuk memiliki guru yang profesional agar pendidikan dan pembelajaran yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi. Kualitas pendidikan dan pembelajaran tidak hanya bergantung pada satu faktor saja. Sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap proses pembelajaran siswa, baik itu secara individu maupun kelompok, di dalam maupun di luar sekolah, guru harus memiliki kompetensi dasar yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Sebagai usaha memperbaiki kualitas pendidikan, kontribusi guru sangat vital dalam mewujudkan target pendidikan nasional. Guru bertindak sebagai garda terdepan dalam segala proses pembelajaran di sekolah, yang setiap waktu berinteraksi dengan siswa. Mengajar bukanlah pekerjaan yang sederhana; sebaliknya, ia merupakan kegiatan yang kompleks, penuh tantangan, dan membutuhkan dedikasi tinggi (Rusyiana, 2021).

Salah satu tanda utama keberhasilan suatu sekolah adalah ditandai dengan keberadaan guru-guru profesional yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan memadai (Abdul, 2016) Sebagai pendidik yang profesional, guru dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya. Strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai hal ini adalah dengan mempertinggi jenjang pendidikan yang ditempuh (Mulyasa, 2017). Kinerja guru bisa diartikan sebagai suatu kapasitas mereka saat menjalankan tugas-tugas yang diemban (Depdiknas, 2000) Setiap guru memiliki beragam tanggung jawab, baik berhubungan dengan tugas resmi ataupun tugas pengabdian di masyarakat. Secara general, tugas-tugas guru bisa dikelompokkan ke dalam tiga kategori: tugas profesional, kemanusiaan, dan sosial (Sahertian, 2000).

Sebagai bagian penting pada proses peningkatan kualitas belajar mengajar, kinerja guru adalah salah satu elemen sumber daya manusia yang perlu terus ditingkatkan. Guru perlu mendapatkan pelatihan dan pembaruan kompetensi secara berkesinambungan, selaras dengan ilmu pengetahuan yang terus mengalami kemajuan. Hal demikian memungkinkan mereka untuk memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan relevan, serta siap menghadapi dinamika perubahan dalam dunia pendidikan. mengacu pada teori harapan (*expectancy theory*) yang dirumuskan oleh Victor Vroom, kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi dan kemampuan. Kemampuan itu sendiri adalah karakteristik individu yang mencakup kecerdasan, keterampilan, dan aspek lain yang menjadi modal dasar seseorang dalam melaksanakan suatu tugas (Mulyasa, 2003).

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan siswa dengan memfasilitasi guru mengenali kemampuan diri mereka dan menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Depdiknas (2000) mencatat bahwa tujuan penilaian mencakup beberapa aspek penting, antara lain: (1) pengembangan karir dan profesi guru; (2) mendukung penentuan keputusan terkait manajemen sekolah; (3) upaya peningkatan kemampuan guru; (4) penyesuaian

penempatan dengan karir guru; (5) pengidentifikasian kemampuan guru terhadap agenda pelatihan in-service; (6) pemberian pendampingan dan konsultasi untuk guru yang menghadapi kendala dalam kinerja; (7) penguatan pengelolaan sekolah; serta (8) penyajian data untuk bahan pertimbangan promosi, penegakan disiplin, dan penugasan (Hasan, 2015).

Merujuk pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melaksanakan observasi terkait pengaruh latar belakang pendidikan dan usia guru terhadap kinerja guru pada sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Karangasem Paciran Lamongan. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya dalam kinerja para guru. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi kajian penelitian berikutnya untuk meneliti lebih detail mengenai kajian faktor usia dan latar belakang pendidikan guru, bahkan menjadi dasar penelitian Untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan model non-eksperimental. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2017), metode kuantitatif dilandaskan pada filosofi positivisme. Metode ini memiliki tujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini melibatkan semua guru di tiga lembaga pendidikan dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah Kabupaten Lamongan. Ke tiga lembaga tersebut adalah MIM 16, MTsM 2, dan MAM 1 Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah. Semua guru yang diteliti berjumlah 102 guru dengan rincian MIM 16 sejumlah 31 guru, MTsM 2 sejumlah 35 guru dan MAM 1 sejumlah 36 guru, dengan teknik pengumpulan data Melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan menggunakan *Google Form* melalui *Whatsapp* yang langsung disebarakan masing-masing kepala sekolah kepada para guru secara keseluruhan yang ada di masing-masing lembaga yang ada.

Proses pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner yang dirancang sebagai instrumen yang disusun secara khusus untuk mengukur tiga variabel, yaitu Usia Guru ( $X_1$ ), Latar Belakang Pendidikan Guru ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ). Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu Usia Guru ( $X_1$ ) dan Latar Belakang Pendidikan Guru ( $X_2$ ), serta pengaruhnya terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Indikator untuk usia guru meliputi salah satunya kekuatan fisik dalam mengajar, kesehatan, dan lain-lain. Adapun indikator untuk latar belakang pendidikan guru adalah menekankan kepada pengaruhnya terhadap sistem pengajaran, teknik pengajaran dan pelibatan teknologi dalam proses pengajaran yang dilakukan

seorang guru, dan lain sebagainya. Paradigma penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

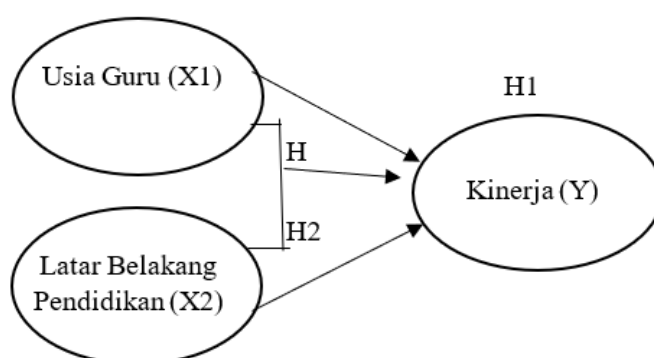
Dimensi	Karakteristik	Total	Persentase
Gender	Laki-laki	57	55,8%
	Perempuan	45	45,2%
Latar belakang Pendidikan	S1	79	77,4%
	S2	23	22,5%
Usia	20-30	36	35,2%
	30-40	34	33,3%
	40-50	22	21,5%
	50-60	9	8,8%
	60-70	1	0,9%

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Kuesioner yang disusun menerapkan skala Likert yang terbagi menjadi lima opsi jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang mendapatkan skor 1.

Pengelolaan data diselesaikan dengan memanfaatkan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Fungsi dari pendekatan ini yaitu mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu usia guru dan latar belakang guru, terhadap variabel dependen yang mencakup kinerja guru. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 5% (0,05). Sebelum melakukan analisis regresi, uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilaksanakan agar dapat memastikan bahwa instrumen yang diterapkan memiliki konsistensi yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengarah pada penyusunan model penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1 Model Penelitian**

Berdasarkan Gambar 1 dirumuskan kerangka pikir yaitu apakah usia guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan apakah latar belakang pendidikan guru berpengaruh terhadap kinerja guru.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebuah kuesioner dikategorikan valid yaitu jika pertanyaan-pertanyaan yang disajikan mampu mengukur aspek yang ingin diteliti. Pada pengamatan ini, diterapkan tabel  $r$  dengan metode uji *Product Moment*, di mana derajat kebebasan ( $df$ ) dihitung menggunakan rumus  $N - 2$  ( $df = 102 - 2 = 100$ ), dan diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,195 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengelolaan data menjelaskan bahwa nilai  $r$  yang diperoleh lebih tinggi daripada  $r$  tabel. Hasil ini menandakan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel usia guru, latar belakang pendidikan guru dan kinerja guru dianggap valid, karena angka  $r$  yang diperoleh lebih tinggi dari angka  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berfungsi menilai sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan konsisten dalam menghasilkan data yang sama setiap kali digunakan. Reliabilitas sering dimaknai sebagai kestabilan suatu alat ukur. Dengan kata lain, Sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang sempurna jika pengukuran yang dikerjakan berulang kali terhadap subjek yang sama selalu menghasilkan hasil yang konsisten atau skor yang identik setiap kali diukur. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan rumus koefisien alpha.

Sebuah item instrumen dianggap valid apabila nilai *Cronbach's alpha if item deleted* memberikan angka positif, *corrected item-total correlation* tidak menunjukkan angka negatif, dan koefisien *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari angka  $r$  yang ada di tabel. Pendapat dari (Dewi, S. K., & Sudaryanto, 2020) menyatakan bahwa suatu kelompok item pertanyaan dianggap reliabel apabila angka koefisien *alpha* lebih tinggi dari 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Usia Guru dan Latar Belakang Pendidikan Guru**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Usia Guru	.701	2
Latar Belakang Pendidikan Guru	.630	3

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Merujuk pada hasil yang disajikan pada Tabel 1, terlihat bahwa angka *Cronbach's alpha* variabel Usia Guru memberikan hasil positif, sedangkan *corrected item-total correlation* tidak memiliki hasil negatif, dengan koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu 0.701 atau  $> 0.60$ . Sementara *Cronbach's alpha* pada variabel latar belakang pendidikan guru memberikan hasil positif, dan *corrected item-total correlation* tidak memiliki nilai negatif, dengan koefisien *Cronbach's Alpha* senilai 0.630 atau  $> 0.60$ . Dengan demikian, semua komponen pertanyaan pada kuesioner pada item-item variabel usia guru dan latar belakang pendidikan guru dapat dianggap reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### *Uji Multikolinieritas*

Pengujian ini bertujuan mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Hasil analisis bisa dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	9.115	1.965		4.659	<.001		
Usia Guru	1.467	.291	.444	5.042	<.001	.540	1.852
Latar Belakang Pendidikan Guru	.959	.215	.392	4.454	<.001	.540	1.852

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Sajian data pada Tabel 3 menjelaskan bahwa untuk kedua variabel independen, nilai VIFnya di bawah 5.000. Artinya, model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

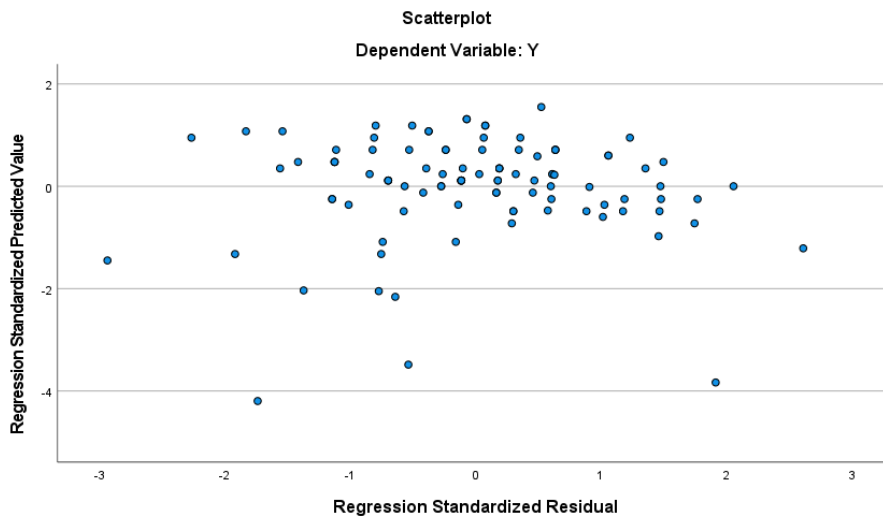
### *Heterokedastisitas*

Pengujian ini berfungsi mengetahui apakah ada perbedaan varians pada residual dalam suatu model regresi, yang dapat dianalisis dari penelitian satu ke penelitian lainnya. Apabila ditemukan bentuk tertentu, seperti titik-titik yang memiliki bentuk yang teratur, kondisi ini menandakan adanya heteroskedastisitas. Akan tetapi, jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil analisis bisa diamati pada Gambar 2. Merujuk pada paparan Gambar 2 yang telah disajikan, terlihat bahwa titik-titik tersusun secara acak tanpa bentuk yang jelas dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### *Uji Normalitas*

Pengujian normalitas memiliki fungsi untuk menentukan apakah data yang digunakan pada model regresi, baik variabel terikat (dependen) maupun variabel bebas (independen), mengikuti distribusi normal. Pengujian ini penting karena asumsi normalitas mempengaruhi validitas hasil analisis regresi. Jika data tidak terdistribusi normal, hasil model regresi mungkin tidak akurat atau tidak dapat

diandalkan. Untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi normalitas, hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil dari Tabel 4, nilai *p-value* (*Asymp. Sig.*) tercatat senilai 0.200. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, nilai *p* yang lebih tinggi dari 0.05 ini menunjukkan bahwa hal ini tidak dapat menolak hipotesis nol. Artinya, tidak terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa residual tidak mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, residual dalam data ini dapat dianggap berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini penting dalam analisis regresi karena asumsi normalitas residual adalah salah satu syarat utama agar hasil estimasi dan inferensi dari model regresi dapat diandalkan.

**Tabel 4. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
	N	102
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.39840988
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.064
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.040
<i>Test Statistic</i>		.064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		.200 <sup>d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*  
*b. Calculated from data.*  
*c. Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Hasil analisis data, 2024

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda dilakukan dengan fungsi menentukan pengaruh variabel Usia guru ( $X_1$ ), Latar belakang pendidikan guru ( $X_2$ ), terhadap

kinerja guru (Y) yayasan Pondok Pesantren Karangasem. Tabel 5 menyajikan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.155	1.965		4.659	<.001
Usia guru	1.467	.291	.444	5.042	<.001
Latar belakang pendidikan guru	.959	.215	.392	4.454	<.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Dari Tabel 5 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 9.155 + 1.467X_1 + 0.959X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 9.155, menjelaskan bahwa jika variabel Usia Guru dan Latar Belakang Pendidikan Guru memiliki angka konstan, maka variabel kinerja guru akan memiliki angka 9.155. Koefisien regresi untuk Usia Guru ( $X_1$ ) adalah 1.467, setiap peningkatan satu unit pada Usia Guru, maka akan menambah nilai kinerja guru sebanyak 1.467. Koefisien regresi untuk latar belakang pendidikan guru ( $X_2$ ) = 0.959, Setiap peningkatan satu unit pada latar belakang pendidikan guru akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0.959

### Pengujian Hipotesis

Pengujian F merupakan sebuah metode analisis yang bertujuan secara simultan mengevaluasi pengaruh Usia Guru dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru. Metode ini berfungsi untuk menguji validitas koefisien korelasi, yang menjelaskan korelasi antara dua variabel, yaitu usia guru dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja mereka. Hasil analisis ini bisa didapat dengan membaca nilai F hitung yang diperoleh. Di mana tingkat signifikansinya harus kurang dari 0,05 agar hasilnya dianggap signifikan. Untuk mendapatkan hasil F hitung, dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1652.051	2	828.026	70.106	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1166.468	99	11.783		
	Total	2818.520	101			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

b. *Predictors:* (Constant), Usia Guru dan Latar Belakang Pendidikan Guru

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Dilihat pada hasil pengolahan data yang dilakukan di Tabel 6, diperoleh F hitung senilai 70.106 dengan angka signifikan  $< 0.05$  yaitu sebesar 0.001. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi kinerja guru. Dengan penjelasan lain, terdapat pengaruh yang cukup kuat dari variabel independen (usia guru atau latar belakang pendidikan guru, atau keduanya) terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan mengevaluasi validitas koefisien korelasi yang menggambarkan hubungan antara setiap variabel. Hal ini dilakukan dengan melakukan perbandingan pada nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika nilai signifikansinya di bawah 0,05, maka pengaruh yang ada dapat dianggap tidak signifikan. Hasil analisis pengujian t dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.155	1.965		4.659	<.001
Usia guru	1.467	.291	.444	5.042	<.001
Latar belakang pendidikan guru	.959	.215	.392	4.454	<.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil analisis data, 2024

Berdasarkan penyajian data yang ada di Tabel 7, maka didapatkan angka konstanta 9.155 yang menjelaskan bahwa apabila variabel independen (usia guru dan latar belakang pendidikan guru) bernilai nol, maka nilai rata-rata Kinerja Guru adalah 9.155. Variabel Usia Guru ( $X_1$ ) menunjukkan angka signifikansi senilai  $< 0,001$ , yang lebih rendah dari 0,05, dan angka t senilai 5,042. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, karena angka t yang lebih besar dari 2 menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel ini. Selain itu, *P-value* (Sig.) yang lebih rendah dari 0,05 juga menegaskan bahwa Usia Guru memiliki pengaruh secara signifikan. Sedangkan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan Guru ( $X_2$ ), angka signifikansi yang diperoleh adalah  $< 0,05$ , yaitu sebesar  $< 0,001$ , dengan nilai t hitung 4,454. Hal ini mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk melakukan analisa koefisien determinasi ( $R^2$ ), langkah pertama yaitu dengan membaca Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8 yang disajikan, nilai *R Square* yaitu 0,054, sementara *Adjusted R Square* sebesar 0,025, yang selalu lebih rendah dari *R Square*. Ini berarti bahwa 5,4% perubahan dalam Kinerja Guru dapat ditunjukkan oleh variasi dari dua variabel independen tersebut. Sementara itu, sisanya, yaitu 94,6% ( $100\% - 5,4\%$ ), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini dapat diartikan, analisis ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan Usia Guru dan

Latar Belakang Pendidikan Guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 <sup>a</sup>	.054	.025	5.216

a. *Predictors:* (Constant), Usia Guru, Latar Belakang Pendidikan Guru

b. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber: Hasil analisis data, 2024

### **Pengaruh Usia Guru Terhadap Kinerja Guru**

Mengacu pada hasil uji statistik terhadap sampel penelitian yang mengkaji pengaruh usia guru terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Yayasan Pondok Pesantren Karangasem, diperoleh konstanta regresi positif sebesar 9,115. Variabel Usia Guru (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka signifikansi lebih rendah dari 0,05, yaitu < 0,001, dengan angka t hitung sebesar 5,042. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel usia guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purnamasari et al., 2020) dimana usia guru berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini juga sejalan dengan hasil beberapa penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Rusydia, 2021) dan juga penelitian yang menyebutkan hal yang sama (Kudadiri, 2016), bahwa usia guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Guru dengan usia yang matang atau senior, tentu memberikan dampak positif terhadap pengaruh kinerjanya. Meskipun dalam segi energi semakin berkurang, namun dalam segi pengalaman, guru dengan usia senior mampu bekerja dengan lebih efektif karena memiliki pengalaman mengajar yang tentunya lebih banyak dan lebih matang jika dibandingkan guru dengan usia muda. Selain pengaruh positif, usia guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru secara negatif. Hal ini tentu secara realistis dapat dilihat bahwa guru dengan usia lanjut tentu memiliki resiko kesehatan yang lebih besar, sehingga terkadang mudah capek, bahkan sakit. Sehingga secara keseluruhan bisa dianggap bahwa usia guru sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang pernah ada. Seperti yang pernah dihasilkan oleh (Rusydia, 2021).

### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru**

Merujuk pada hasil analisis uji statistik terhadap sampel penelitian yang mengkaji pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Yayasan Pondok Pesantren Karangasem, diperoleh hasil bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan Guru (X<sub>2</sub>) menunjukkan angka signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, yaitu sebesar < 0,001, dengan angka t hitung senilai 4,454. Hal ini menyimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang didapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh, Nadiroh *et al.*, (2022) bahwa latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru secara signifikan, bahkan memiliki hasil paling dominan dalam penelitiannya. Hasil yang didapat juga sesuai dengan beberapa penelitian lain, seperti yang dikerjakan oleh Hasan, (2015) yang juga menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Dengan ini, hipotesis yang menyebutkan bahwa pendidikan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan yayasan Pondok Pesantren Karangasem kabupaten Lamongan diterima.

Latar belakang pendidikan guru sangat penting untuk diperhatikan ketika melakukan suatu perekrutan guru dalam suatu lembaga pendidikan. Ketika guru-guru yang direkrut mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Karena kinerja guru berdampak langsung pada keberhasilan siswa dalam memahami materi pelajaran Dan hal itu akan menjadikan suatu lembaga pendidikan menjadi sukses dan berkembang. Karena salah satu tanda keberhasilan sebuah sekolah yaitu memiliki guru profesional dengan latar belakang pendidikan yang memadai (Abdul, 2016). Untuk itu sangat disarankan pula, suatu lembaga pendidikan memiliki program peningkatan pendidikan guru, sebagai contoh, jika banyak guru yang memiliki latar belakang pendidikan S1, maka harus didorong untuk meningkatkan menjadi S2, dan seterusnya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa (2017), Sebagai seorang profesional, guru perlu terus meningkatkan kapasitasnya, salah satu caranya adalah dengan memperbaiki tingkat pendidikan mereka.

#### **Pengaruh Usia Guru dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji ANOVA, didapatkan angka F hitung senilai 70.106 dengan tingkat signifikansi 0.001, yang lebih rendah dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa uji F memberikan hasil yang signifikan, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara usia guru dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di berbagai lembaga pendidikan lain yang juga menemukan adanya pengaruh positif kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. (Purnamasari *et al.*, 2020; Kudadiri, 2016; Nadiroh *et al.*, 2022; Hasan, 2015)

Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0,054, dapat dipahami bahwa variabel usia guru dan latar belakang pendidikan guru mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 5,4%. Artinya, 94,6% variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain di luar usia guru dan latar belakang pendidikan guru yang belum dianalisis. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup gaji guru, sertifikasi guru, lama mengajar guru, karir guru dan faktor ekonomi dan sosial lainnya yang mempengaruhi kinerja guru.

## PENUTUP/SIMPULAN

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah dianalisa dan diuraikan, dapat diambil kongklusi bahwa variabel usia guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang terlihat dari angka signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, yaitu  $<0,001$ . Di lain sisi, latar belakang pendidikan guru juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan angka signifikansi yang sama, yaitu  $< 0,001$ . Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut, yakni usia guru dan latar belakang pendidikan guru, memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Yayasan Pondok Pesantren Karangasem.. Pengaruh simultan ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar  $p= 0,001$ , dengan persentase kontribusi sebesar 5,4%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor usia dan latar belakang pendidikan guru merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan tersebut.

Hasil penelitian membuktikan bahwa usia guru dan latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks usia, guru yang lebih senior umumnya memiliki pengalaman mengajar yang lebih banyak, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan guru-guru yang lebih junior. Namun, guru yang lebih senior juga memiliki keterbatasan, terutama dari segi energi dan kesehatan, yang dapat memengaruhi efektivitas dalam mengajar. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara pengalaman dan stamina dalam proses perekrutan guru untuk menjaga stabilitas kinerja tenaga pengajar.

Sementara itu, latar belakang pendidikan juga menjadi faktor penting yang memberikan dampak terhadap kinerja guru. Guru dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat keilmuan yang lebih tinggi pula, yang mendukung kemampuan mereka dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa secara maksimal. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan sudah seharusnya memberikan perhatian khusus pada latar belakang pendidikan calon guru dalam proses perekrutan. Keilmuan yang kuat akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pengajaran dan keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Meski demikian, hasil penelitian ini perlu dikembangkan lebih luas guna menggali faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja guru. Penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif Diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih menyeluruh, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat dalam rangka memperbaiki kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul, B. H. (2016). Efektivitas Penggunaan E Learning Moodle,Google Classroom dan Edmodo. *Jurnal I-Statement*, 02(1), 1–6. <https://doi.org/https://>



[doi.org/10.46371/istatement.v2i1.16](https://doi.org/10.46371/istatement.v2i1.16)

- Amir, S., Damhuri, & Tita Rostitawati. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 1 Telaga Biru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 116–125. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i2.1113>
- Arbuckle, J., & Williams, B. D. (2003). Students' Perceptions of Expressiveness: Age and Gender Effects on Teacher Evaluations. *Sex Roles*, 49(9), 507–516. <https://doi.org/https://link.springer.com/article/10.1023/A:1025832707002>
- Arep dan Tanjung. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Pendidikan 2023. *Badan Pusat Statistik*, 12, i–242.
- Crescenzo, P. (2016). An Ancient Theory For A Current Problem [Review Of The Book Healthy Work: Stress, Productivity and The Reconstruction of Working Life, by R.A. Karasek & T. Theorell]. *Journal of Health and Social Sciences*, 1(3), 287–292. <https://doi.org/https://journalhss.com/wp-content/uploads/JHHS13.pdf#page=131>
- Damin, S. (2002). Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial. In *Pendidikan dan Humaniora*. CV. Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2000). Bekerja dengan Guru. *Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). *Validitas dan Reliabilitas Kusioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*. SEMNASKEP.
- Dimock, M. (2019). Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 1–8. <https://doi.org/http://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Dwi, G., & Saian, A. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru (Kompetensi Profesional) terhadap Self Efficacy. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(1), 415–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.51278/aj.v5i1.632>
- Hasan, Rohman. (2015). Pengaruh Masa Kerja dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 9(2), 1219–1230. <https://doi.org/http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI>
- Hisrich, Robert D., M. E. P. dan D. A. S. (2013). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Education.
- Kartono, K. (1981). *Patologi Sosial jilid 1*. Rajawali Press.

- Kudadiri, B. (2016). *Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Man Sidikalang*.
- Mulyasa. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2003). *Managemen Berbasis Sekolah*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nadiroh, Z. S., Ariwidodo, D. P., & Budiyanto, F. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Ra di Kecamatan Kutorejo di Masa Pandemi Covid-1. *Emas*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/https://scholar.google.com/scholar?cluster=18291066972699552458&hl=en&oi=scholar>
- Purnamasari, D., Firdaus, R. A., & Akuba, S. F. (2020). Pengaruh Usia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Hasil Kinerja Guru Berdasarkan Nilai Ujian Nasional Siswa. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 142–156. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.545>
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar.
- Qadir, A., Putra, K. E., Fathir A, M., & Khairamulya R, P. (2022). Pentingnya Pendidikan Bagi Generas Muda dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(11), 1023–1033. <https://doi.org/10.36418/japendi.v3i11.1289>
- Ratnasari, D. H., & Nugraheni, N. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs). *Jurnal Citra Pendidikan*, 4(2), 1652–1665. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>
- Rosita Rusydiana, D. (2021). Pengaruh Usia Guru Pengalaman Mengajar dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Profesionalitas Kinerja Guru di Mts Al Urwatul Wustqo Bulurejo Diwrek Jombang. *Proceedings of International Conference On Islam Education Management and Sharia Economics*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/119/pdf>
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (PT & R. Cipta (ed.)).
- Saleh, S. (2017). Peran Lembaga Pendidikan dalam Membentuk Karakter Bangsa. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(1), 101–112. <https://doi.org/https://ojs.unm.ac.id/PSN-HSIS/article/view/2735/1474>
- Sirait, J. E. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Keberhasilan Pembelajaran di Sekolah Dasar Bethel Tanjung Priok Jakarta Utara. *Diegesis : Jurnal Teologi*, 6(1), 49–69. <https://doi.org/10.46933/dgs.vol6i149-69>

- Starks, A. (2013). The Forthcoming Generational Workforce Transition and Rethinking Organizational Knowledge Transfer. *Journal of Intergenerational Relationships*, 11(3), 223–237. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15350770.2013.810494>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Suwar, A., & Azhar, A. (2023). Analisis Perencanaan Peningkatan Kualitas Mutu Lulusan di Sekolah. *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam*, 4(2), 504–513. <https://doi.org/10.22373/tadabbur.v4i2.299>
- Wulan, I., Pelayanan, P. K., Studi, P., Ekonomi, P., Keguruan, F., & Unej, U. J. (2012). Sekolah ( Lulusan SMP yang mendaftar di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo Tahun 2012 ) ( *The effect of quality service toward student decision when they choose their school* Artikel Hasil Penelitian Mahasiswa 2013 Artikel Hasil Penelitian Mahasiswa 2013.
- Yudhistira, R., Rifaldi, A. M. R., & Satriya, A. A. J. (2020). Pentingnya Perkembangan Pendidikan di Era Modern. *Prosiding Samasta*, 3(4), 1–6.