

PENGARUH ADMINISTRASI DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU TK SE-KECAMATAN KOTA GAJAH

Berliana Oktavia¹, Sudarman Dami², M.Ihsan Dacholfany³

Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung

email: ¹berlianaoktavia881@gmail.com, ²darman.dami@gmail.com,

³muhammadihsandacholfany@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of teacher administration and motivation on teacher performance in Kindergarten Institutions in Kota Gajah District, Central Lampung Regency. This type of research is quantitative research. The population of this study is the Kindergarten Institution in Kota Gajah District, Central Lampung Regency which amounted to 40 people. In this study, the sample was taken using a simple random sampling technique, as many as 25 teachers. Data collection using questionnaires was then analyzed using multiple regression analysis with the help of the IBM Statistic SPSS 24.0 application. The results showed that: (1) there was a significant influence between teacher administration on teacher performance with a determination coefficient of 76.0%. (2) there is a significant influence between motivation on teacher performance with a determination coefficient of 74.6%. (3) Together, there is a significant influence of the influence of teacher administration and motivation on teacher performance with a determination coefficient of 84.6%.*

Keyword: *influence of teacher administration; motivation; teacher performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh administrasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru di Lembaga Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Lembaga Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*, sebanyak 25 orang guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi IBM Statistic SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara administrasi guru terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 76,0%. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 74,6%. (3) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh administrasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 84,8%.

Kata kunci: kinerja guru; motivasi; pengaruh administrasi guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang diberikan sejak usia dini merupakan investasi berharga dalam proses tumbuh kembang anak. Oleh karena itu, penting untuk memberikan respons yang positif guna merangsang pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh, baik dalam aspek nilai agama dan norma, kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 28 menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal, dan informal. Salah satu bentuk pendidikan formal tersebut adalah Taman Kanak-Kanak (TK). Pendidikan di tingkat TK diharapkan mampu mendukung perkembangan fisik, kecerdasan, sosial-emosional, dan bahasa

anak sesuai dengan tahap perkembangannya. Kualitas pendidikan di TK sangat dipengaruhi oleh pengelolaan pendidikan, yang salah satu unsurnya adalah kinerja guru.

Menurut Sudarmi (dalam Daryanto, 2022, p. 759), kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan bagian penting dari proses pendidikan karena mencerminkan kemampuan profesional dalam menjalankan peran sebagai pendidik secara optimal. Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen (2005) Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga tugas tersebut menjadi bagian dari prinsip profesionalisme guru dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan merata bagi seluruh warga negara.

Administrasi guru merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pendidikan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Secara konseptual, istilah administrasi memiliki dua makna, yaitu dalam arti sempit dan dalam arti luas. Dalam arti sempit, administrasi yang berasal dari kata *administratie* dalam bahasa Belanda diartikan sebagai kegiatan yang terbatas pada urusan ketatausahaan, meliputi penyusunan, pencatatan, serta penataan informasi yang diperoleh secara sistematis. Namun, dalam arti luas, administrasi mencakup tidak hanya kegiatan ketatausahaan, tetapi juga proses pembentukan, pengembangan organisasi, dan manajemen (Noor, 2023, p. 13). Dalam konteks pendidikan, administrasi guru merujuk pada seluruh proses penataan yang berkaitan dengan perolehan dan penggunaan tenaga kerja

secara efisien di sekolah, demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah dirumuskan (Arikunto, 1993, pp. 79–90). Daryanto (2001, p. 772) menegaskan bahwa administrasi guru mencakup semua individu yang bekerja sama dalam suatu institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sementara itu, Muhaimin (2022) menyebutkan bahwa administrasi guru memiliki tiga indikator utama, yakni standar kualitas pembelajaran, dokumentasi pembelajaran, serta pengembangan profesionalisme guru.

Selain administrasi, motivasi juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja seorang pendidik. Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha mencapai tujuan, serta mempertahankan perilaku tertentu. Sumber motivasi bisa berasal dari kebutuhan dasar, keinginan, nilai-nilai, ambisi, hingga dorongan emosional. Uno (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dasar yang berasal dari dalam diri seseorang dan menggerakkan perilakunya untuk bertindak sesuai dorongan tersebut. Akbar Abbas (2023), merinci indikator motivasi ke dalam tiga aspek, yaitu perasaan senang dalam bekerja, dorongan untuk berprestasi, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Septiawan et al. (2020) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Kinerja guru menjadi output yang sangat dipengaruhi oleh kedua aspek sebelumnya, yaitu administrasi dan motivasi. Juruna (2017) mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dalam perspektif Hartanto dan Purwanto (dalam Joen et al., 2022), kinerja guru

dapat diukur melalui tiga indikator utama, yakni perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, administrasi guru yang efektif dan motivasi yang tinggi akan berkontribusi secara signifikan terhadap optimalisasi kinerja guru dalam proses pendidikan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran dan fungsi guru, maka diperlukan adanya motivasi dan kinerja yang baik demi terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kinerja guru tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas mengajar, tetapi juga mendidik dan melatih dengan landasan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang matang. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru bukan hanya sekadar menjalankan kurikulum sebagai beban kerja semata, tetapi juga meliputi tanggung jawab profesional lainnya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen secara implisit menegaskan bahwa kinerja guru berada dalam koridor pelaksanaan tugas utama, pemenuhan beban kerja, serta pengembangan kompetensi untuk mengemban amanah pendidikan.

Namun, di lapangan masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja guru TK. Di antaranya adalah penempatan guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, misalnya guru yang berlatar belakang PGSD mengajar di TK. Selain itu, masih terdapat guru yang mengajar tanpa panduan seperti RPP atau RPPH, kurang disiplin dalam kehadiran, dan rendahnya semangat mengajar yang terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang monoton dan kurang menyenangkan. Bahkan, ada guru yang tidak menyiapkan perangkat ajar dan evaluasi pembelajaran, serta langsung pulang setelah mengajar tanpa melakukan refleksi maupun persiapan untuk pembelajaran selanjutnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh administrasi guru terhadap kinerja guru di lembaga Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. Selain itu, penelitian ini juga ingin menelaah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru serta mengevaluasi pengaruh gabungan antara administrasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru pada lembaga TK di wilayah tersebut.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non-eksperimen. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2019, p. 27), merupakan metode penelitian yang banyak menggunakan angka, baik dalam pengumpulan data, penafsiran hasil, hingga penyajiannya secara sistematis dan objektif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang guru TK, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 25 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling, yang memungkinkan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Agung (2018, p. 107), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab secara mandiri. Dalam penelitian ini, terdapat tiga prosedur utama dalam teknik analisis data, yaitu tahap deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, dan pengujian hipotesis. Data yang diperoleh berasal dari tanggapan responden terhadap tiga variabel utama, yakni administrasi guru (X1), motivasi (X2),

dan kinerja guru (Y).

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat analisis untuk memastikan bahwa data memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov melalui program SPSS 24.0 for Windows. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu administrasi guru, motivasi, dan kinerja guru, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya, dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah variansi antara variabel X dan Y bersifat homogen. Kriteria yang digunakan menyatakan bahwa jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan homogen. Hasil uji menunjukkan bahwa administrasi guru terhadap kinerja guru memiliki nilai signifikansi 0,1059, sedangkan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,758. Kedua nilai ini berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homogen.

Uji linieritas juga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dilakukan dengan melihat lajur "*Deviation from Linearity*" dalam modul MEANS. Apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$ maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara administrasi guru dan kinerja guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,884, sedangkan antara motivasi dan kinerja guru sebesar 0,014. Dengan demikian, hubungan antara administrasi guru dan kinerja guru bersifat linier, begitu pula antara motivasi dan kinerja guru, meskipun nilai signifikansi untuk motivasi berada di ambang batas dan tetap

menunjukkan hubungan linier secara signifikan.

Untuk menguji keberartian koefisien regresi, digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24.0. Dalam pengujian ini, digunakan pedoman bahwa apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka arah regresi dinyatakan signifikan dan berarti. Seluruh tahapan analisis tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dipercaya untuk mengungkap pengaruh administrasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru di lingkungan TK se-Kecamatan Kota Gajah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan validasi oleh ahli, yaitu Dr. Handoko Santoso, M.Pd. Setelah instrumen divalidasi, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba terhadap instrumen tersebut. Data yang diperoleh dari hasil uji coba kemudian dianalisis untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 13 pernyataan pada variabel administrasi guru, 14 pernyataan pada variabel motivasi, dan 12 pernyataan pada variabel kinerja guru, seluruh pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel administrasi guru (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,921, variabel motivasi (X2) sebesar 0,931, dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,847. Ketiga nilai tersebut berada di atas 0,70, yang berarti seluruh variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan cukup andal dan layak untuk digunakan dalam

pengumpulan data.

Setelah memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah valid dan reliabel, peneliti kemudian menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel administrasi guru, diperoleh nilai terendah sebesar 44 dan nilai tertinggi sebesar 64 dengan rata-rata sebesar 76,04. Sebanyak 8 responden (32%) memberikan penilaian bahwa administrasi guru berada pada kategori cukup. Pada variabel motivasi, nilai terendah adalah 46 dan nilai tertinggi adalah 69. Berdasarkan tanggapan responden, motivasi berada pada kategori baik, dengan 14 responden (28%) menilai bahwa kondisi motivasi guru adalah baik. Sementara itu, pada variabel kinerja guru, nilai terendah yang diperoleh adalah 34 dan nilai tertinggi adalah 60. Sebanyak 8 responden (32%) menilai bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = -18,971 + 0,628X_1 + 0,563X_2 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar -18,971 mengindikasikan bahwa jika administrasi guru dan motivasi bernilai nol, maka kinerja guru diperkirakan bernilai -18,971. Koefisien regresi untuk variabel administrasi guru (X_1) sebesar 0,628 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada administrasi guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,628 satuan. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,563 satuan. Nilai R Square sebesar 0,848 mengindikasikan bahwa sebesar 84,8% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel administrasi guru dan motivasi secara bersama-sama. Sisanya, sebesar 15,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Administrasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel administrasi guru memiliki nilai *thitung* sebesar 8,523, yang lebih besar daripada *ttabel* sebesar 2,060, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa administrasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga taman kanak-kanak se-Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. Secara kuantitatif, kontribusi administrasi guru terhadap kinerja guru mencapai 32%, menunjukkan bahwa administrasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Hasil ini selaras dengan temuan di lapangan, yang menunjukkan bahwa guru-guru yang mengelola administrasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Administrasi guru, sebagaimana dijelaskan oleh Burhanuddin (2004, p. 10), mencakup serangkaian aktivitas dalam mengatur dan mengelola tenaga kerja guna mendukung proses pembelajaran. Dalam konteks ini, pelaksanaan administrasi yang baik tercermin dalam tiga aspek utama kinerja guru, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Menurut Khrisfison (2023), guru yang menjalankan administrasi secara optimal menunjukkan perencanaan pembelajaran yang matang, seperti penyusunan RPP yang sistematis dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mereka juga menetapkan tujuan pembelajaran secara spesifik dan memilih materi yang relevan. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan proses belajar yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Evaluasi pembelajaran pun dilakukan secara objektif dan terukur, disertai umpan balik yang konstruktif.

Lebih lanjut, guru yang tertib secara administratif juga mendokumentasikan seluruh kegiatan pembelajaran, seperti absensi, jurnal perkembangan anak, laporan evaluasi harian hingga tahunan, serta daftar sarana

dan prasarana di kelas. Dokumentasi ini tidak hanya memudahkan pelacakan informasi, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dalam pengelolaan kelas dan pembelajaran (Rosyada et al., 2024).

Sebaliknya, guru yang belum optimal dalam melaksanakan administrasi cenderung memiliki kelemahan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Mereka seringkali tidak menyiapkan absensi, jurnal pembelajaran, atau dokumentasi lainnya secara sistematis. RPP yang disusun tidak mengikuti pedoman kurikulum terbaru, dan pelaksanaan pembelajaran kurang relevan dengan karakteristik murid. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Ananda & Albina, 2025).

Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa administrasi guru yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Administrasi yang tertata rapi memungkinkan guru mengelola waktu dan sumber daya secara efisien, sehingga mereka dapat lebih fokus pada proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Selain itu, administrasi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung evaluasi kinerja secara objektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai *thitung* sebesar 8,220 yang lebih besar dari *ttabel* sebesar 2,060 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga yang sama. Secara empiris, data penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru berada dalam kondisi yang baik, memberikan kontribusi sebesar 28% terhadap

peningkatan kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong guru untuk menjalankan tugasnya dengan lebih optimal.

Motivasi, menurut Hasibuan (2010, p. 95), adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan dalam bekerja, sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berupaya mencapai kepuasan. Uno (2016) juga menjelaskan dalam konteks kinerja guru, motivasi yang baik tercermin dalam rasa senang bekerja, dorongan untuk berprestasi, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan menurut Ali & Saputra (2023), kinerja guru, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki.

Di lapangan, guru dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam merancang pembelajaran yang bervariasi. Mereka tidak hanya menggunakan metode yang menarik, tetapi juga mengimprovisasi bahan ajar dengan berbagai alat sederhana seperti stik es krim, batu bata, atau daun kering. Guru yang menunjukkan semangat dan antusiasme tinggi mampu menciptakan suasana pembelajaran yang energik dan positif, yang kemudian menular kepada murid-murid (Arfandi & Samsudin, 2021). Hal ini berdampak pada meningkatnya semangat belajar siswa.

Guru yang termotivasi dengan baik juga cenderung menggunakan berbagai jenis penilaian untuk mengukur pencapaian siswa, seperti tugas, proyek, dan portofolio (Andayani & Madani, 2023). Penilaian yang beragam ini memungkinkan guru untuk lebih memahami perkembangan masing-masing siswa dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Guru yang termotivasi memiliki pemahaman bahwa setiap murid belajar dengan cara yang berbeda, sehingga mereka menyesuaikan metode pengajaran untuk mencocokkan gaya belajar dan tingkat pemahaman siswa.

Selain itu, motivasi yang tinggi tercermin dalam komitmen guru terhadap

perencanaan pembelajaran yang matang dan terstruktur. Indrawan (2019) menjelaskan bahwa guru yang bertanggung jawab akan merencanakan pembelajaran dengan memperhatikan kurikulum yang berlaku, memastikan bahwa semua tujuan pembelajaran tercapai. Mereka juga akan menjaga keterlibatan siswa dengan mendorong partisipasi aktif dan menyediakan kesempatan untuk diskusi serta tanya jawab. Evaluasi dilakukan dengan objektif dan adil, memberikan umpan balik yang mendalam untuk mendukung perkembangan siswa.

Namun, pada sisi lain, guru yang motivasinya kurang tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang kurang matang dan tidak sesuai dengan karakteristik siswa (Mawardi, 2019). Hal ini menyebabkan pembelajaran tidak efektif dan kurang bervariasi. Dalam pelaksanaan, kurangnya keterlibatan siswa juga terlihat, misalnya tidak ada pengulangan materi yang cukup atau perencanaan yang minim untuk hari berikutnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi yang rendah menghambat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin baik pula kinerjanya. Motivasi berperan penting dalam mendorong guru untuk berprestasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, faktor psikologis seperti kepuasan dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi sangat memengaruhi profesionalisme guru dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Administrasi Guru dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* sebesar 61,433 lebih besar dari *Ftabel* sebesar 3,44, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa variabel administrasi

guru dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lembaga taman kanak-kanak se-Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. Artinya, semakin baik administrasi guru dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Oleh karena itu, administrasi dan motivasi adalah dua faktor kunci yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme kinerja guru di lembaga pendidikan usia dini.

Motivasi dan administrasi guru berperan secara sinergis dalam meningkatkan kinerja guru. Administrasi guru yang baik, yang mencakup perencanaan pembelajaran yang terstruktur dan terdokumentasi dengan jelas, sangat mendukung efektivitas pelaksanaan pembelajaran. Administrasi yang terorganisir memudahkan guru dalam merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, serta memungkinkan mereka untuk memantau perkembangan siswa secara lebih efisien. Dokumentasi yang baik juga memfasilitasi refleksi diri guru dalam mengevaluasi proses pembelajaran dan merumuskan strategi perbaikan yang lebih tepat. Evaluasi berbasis data dari administrasi ini memberikan dasar yang kuat bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Efendi & Sholeh, 2023).

Di sisi lain, motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme yang lebih besar. Guru yang merasa senang dalam pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam menciptakan suasana kelas yang menyenangkan dan interaktif (Trinova, 2012). Menurut Kompri (2015) Motivasi untuk berprestasi mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menggunakan metode pengajaran, serta lebih teliti dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru yang termotivasi tinggi juga akan lebih serius dalam melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap hasil belajar siswa, sehingga

berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, administrasi guru yang baik dan motivasi yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Administrasi yang sistematis dan terdokumentasi dengan baik memastikan pelaksanaan pembelajaran yang terstruktur dan terukur, sementara motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat dan kreatif dalam menjalankan tugas mereka. Kombinasi antara keduanya menghasilkan kinerja guru yang lebih optimal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan usia dini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara administrasi guru terhadap kinerja guru di Lembaga Taman Kanak-Kanak se-

Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 8,523 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,060, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} 8,220 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,060, yang juga menguatkan penerimaan hipotesis.

Lebih lanjut, administrasi guru dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F_{hitung} 61,433 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,44, yang mengkonfirmasi penerimaan hipotesis ketiga. Kedua faktor ini memberikan kontribusi besar terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 84,8%, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pentingnya administrasi yang terstruktur dan motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan di lembaga pendidikan anak usia dini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ali, E. Y., & Saputra, Y. M. (2023). *Perencanaan Pembelajaran di SD*. Indonesia Emas Group.
- Ananda, N., & Albina, M. (2025). Langkah-Langkah Efektif Dalam Penyusunan Rpp Dan Modul Ajar Untuk Pembelajaran Yang Berkualitas. *Jurnal Media Akademika*, 3(1).
- Andayani, T., & Madani, F. (2023). Peran penilaian pembelajaran dalam meningkatkan prestasi siswa di pendidikan dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 924–930. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4402>
- Arfandi, & Samsudin, M. A. (2021). Peran Guru Profesional Sebagai Fasilitator dan Komunikator dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Edupedia*, 5(2).
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1993). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Grafindo Persada.
- Burhanuddin. (2004). *Analisis Administrasi Manajemen dan*

- Kepemimpinan Pendidikan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Daryanto. (2022). *Kinerja Guru*. Gava Media.
- Daryanto, H. M. (2001). *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Indrawan, I. (2019). Profesionalisme Guru Di Era Revolusi Industri 4.0. *Al-Afkar: Manajemen pendidikan Islam*, 7(2), 57–80. <https://doi.org/10.32520/afkar.v7i2.255>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru)* (1st ed.). Magama.
- Juruna. (2017). *Teori Kinerja Guru*. Bumi Aksara.
- Khrisfison, K. (2023). Pengaruh Administrasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Bintan. *Fastabiq: Jurnal Studi Islam*, 4(2), 141–156. <https://doi.org/10.47281/fas.v4i2.138>
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, M. (2019). *Optimalisasi Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran*. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 20(1), 69. <https://doi.org/10.22373/jid.v20i1.3859>
- Muhaimin. (2022). *Ilmu Administrasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Noor. (2023). *Ilmu Administrasi*. Bumi Aksara.
- Rosyada, A., Syahada, P., & Chanifudin, C. (2024). Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 238–244. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.491>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Pyblising.
- Trinova, Z. (2012). Hakikat Belajar Dan Bermain Menyenangkan Bagi Peserta Didik. *Al-Ta lim Journal*, 19(3), 209–215. <https://doi.org/10.15548/jt.v19i3.55>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Patent 14). (2005).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Patent 20). (2003).
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (14th ed.). Bumi Aksara.