

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro Lampung

Ahmad Kuseini¹, Siti Patimah², Nurul Murtafiah³

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

(ahmadkhuseini@gmail.com)

(sitipatimah@radenintan.ac.id)

(nurul752.nhm@gmail.com@gmail.com)

ABSTRAK

Pendidikan memegang peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, khususnya dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, yang berperan sebagai agen utama dalam proses pembelajaran. Namun, kualitas kinerja guru di beberapa Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Metro masih memerlukan peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja guru, serta implikasinya terhadap kinerja mereka. Pendekatan deskriptif-verifikatif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel dan menguji kebenaran hipotesis, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 82 guru di MIN Kota Metro. Data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, khususnya dalam menciptakan metode pembelajaran yang lebih adaptif dan inovatif. Kepemimpinan kepala madrasah juga ditemukan memiliki dampak langsung pada motivasi kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi yang mendukung, di mana nilai-nilai kolaborasi dan komitmen ditanamkan, turut mempengaruhi lingkungan kerja yang produktif dan motivasi kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan peningkatan kompetensi pedagogik guru, penguatan budaya organisasi, serta pengembangan kepemimpinan madrasah yang lebih efektif sebagai langkah strategis dalam memperbaiki kinerja guru di MIN Kota Metro. Temuan ini relevan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam menghadapi tuntutan Revolusi Industri 4.0 dan 6.0.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Pedagogik, Dan Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, yang pada akhirnya menentukan daya saing suatu negara. Dalam persaingan global yang semakin kompetitif, pendidikan berperan sebagai katalis dalam mengembangkan potensi individu untuk berkontribusi dalam kemajuan bangsa. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan globalisasi, kualitas pendidikan semakin menjadi perhatian utama karena dianggap sebagai penentu penting dalam mempersiapkan SDM yang unggul. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 Tahun 2003, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan peserta didik menjadi manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Tujuan ini menegaskan pentingnya kolaborasi antara lembaga pendidikan, tenaga pengajar, dan masyarakat dalam menciptakan proses pendidikan yang holistik dan berkualitas (Murniati et al 2021).

Guru sebagai elemen sentral dalam sistem pendidikan memiliki peran yang sangat krusial. Mereka tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, moral, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh peserta didik untuk berkontribusi dalam pembangunan bangsa. Seperti yang ditegaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, profesionalisme guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sangatlah penting. Namun, kualitas kinerja guru di berbagai institusi pendidikan, termasuk di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Metro, masih memerlukan peningkatan signifikan. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, persentase guru yang mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan memiliki kualifikasi sesuai standar masih berada di bawah harapan (Yusuf et al 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru menjadi salah satu isu yang mendesak untuk diperbaiki dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang efektif mampu memotivasi, mengawasi, serta memberikan arahan kepada guru secara terus-menerus, yang pada gilirannya akan meningkatkan profesionalisme dan motivasi kerja guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan dampak langsung terhadap kualitas pembelajaran di madrasah (Rahman et al 2018). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya terfokus pada tugas manajerial semata, tetapi juga mencakup upaya untuk membangun budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi yang kuat, di mana nilai-nilai seperti kerja sama, kejujuran, dan komitmen dijunjung tinggi, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi guru (Suhardi & Nurul 2019).

Selain kepemimpinan, kompetensi pedagogik juga merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang strategi pembelajaran yang efektif, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik mampu mengajar dengan baik dan dapat mengembangkan potensi peserta didik secara optimal (Ismail & Wahyudi 2021). Dalam konteks pendidikan Islam, kompetensi pedagogik juga mencakup kemampuan untuk membimbing peserta didik dalam aspek spiritual, moral, dan sosial, sehingga mereka tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu 2019) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik yang kuat berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru, terutama dalam menciptakan proses pembelajaran yang interaktif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Namun, meskipun guru di MIN Kota Metro telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam mengajar dan menggunakan media pembelajaran, terdapat kekurangan dalam hal keterampilan melakukan penelitian ilmiah. Keterampilan ini sangat penting untuk membantu guru mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif serta terus

meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan tuntutan global terhadap kualitas pendidikan, di mana guru diharapkan tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga peneliti yang mampu mengembangkan pendekatan baru dalam proses pembelajaran (Fauzi & Mulyati 2017). Dengan demikian, pengembangan kompetensi penelitian di kalangan guru menjadi salah satu prioritas yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam kinerja guru adalah kemampuan mereka dalam mengelola kelas dan mengembangkan strategi pembelajaran inovatif. Dalam konteks pembelajaran modern, penguasaan teknologi menjadi bagian integral dari kinerja guru. Penggunaan perangkat digital dan media interaktif kini semakin diperlukan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Herlina & Setyawan 2020), guru yang mampu beradaptasi dengan teknologi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan interaktif.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, penilaian kinerja harus dilakukan secara komprehensif. Penilaian ini mencakup keterampilan mengajar, penguasaan materi, serta kepribadian dan keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler. Manajemen kinerja yang baik, termasuk evaluasi yang adil, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian insentif, sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja dengan optimal (Prasetyo & Nuryadin 2019). Dengan sistem manajemen kinerja yang baik, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi peserta didik, serta memperkuat motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut (Herzberg 2017), motivasi intrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan penghargaan atas prestasi guru, baik dalam bentuk material maupun non-material, sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi mereka (Mulyani & Rahmat 2020).

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja guru, serta bagaimana mereka berkontribusi dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Secara khusus, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, sementara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan mutu pendidikan di madrasah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk peserta didik yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia (Suhartini & Wijayanto 2023). Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan program-program peningkatan kualitas pendidikan, terutama di tingkat madrasah (Yahya et al 2022). Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat pentingnya peran guru dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya akan berkontribusi dalam meningkatkan daya saing SDM Indonesia di era globalisasi (Rahim & Zain 2021). Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, budaya organisasi yang kuat, kompetensi pedagogik yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi menjadi landasan penting bagi terciptanya kinerja guru yang optimal (Hasan & Fitriani 2021). Dalam konteks

pendidikan di Kota Metro, peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri akan sangat berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pembentukan generasi yang unggul di masa mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro dan bagaimana masing-masing faktor berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru tersebut. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, sementara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis ini akan diuji berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dari Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Metro, dengan harapan bahwa temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah secara keseluruhan.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja, serta implikasinya terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro. Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan angka dan data statistik untuk menjawab hipotesis yang spesifik.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada para guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Metro.

Validitas dari kuesioner diuji menggunakan validitas konstruk, yaitu dengan mengkorelasikan setiap item dengan skor totalnya. Rumus korelasi Pearson Product Moment digunakan sebagai berikut:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

rb adalah koefisien korelasi Pearson.

X adalah skor item.

Y adalah skor total item.

n adalah jumlah responden.

Untuk menentukan apakah hasil korelasi signifikan, digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%, item kuesioner dinyatakan valid jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan tidak valid jika sebaliknya. Reliabilitas kuesioner diuji dengan Alpha Cronbach, yang menghitung konsistensi internal setiap item:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana:

r11 adalah koefisien reliabilitas.

k adalah jumlah item.

s² adalah varian item.

st² adalah varian total.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di tiga Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Metro: MIN 1 Metro, MIN 2 Metro, dan MIN 3 Metro. Berdasarkan kriteria penelitian, sebanyak 82 guru dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik penarikan sampel menggunakan

purposive sampling, di mana sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian. Analisis jalur dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Model persamaan struktural yang digunakan dalam analisis jalur. Selain analisis jalur, penelitian ini juga menggunakan uji korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Nilai korelasi ini akan menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen signifikan atau tidak. Jika r mendekati 1, maka hubungan antar variabel kuat, sedangkan jika r mendekati 0, hubungan lemah atau tidak signifikan. Proses pengolahan data dilakukan dalam tiga tahap: persiapan, tabulasi, dan penerapan data. Dalam tahap persiapan, data kuesioner yang terkumpul diperiksa kelengkapannya dan diberi nilai (scoring) sesuai dengan skala Likert yang digunakan. Pada tahap tabulasi, data dari kuesioner ditransformasikan menjadi skor total yang kemudian digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pada tahap penerapan, data yang telah ditabulasi diolah menggunakan software statistik seperti SPSS untuk analisis jalur dan uji korelasi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro.

C. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Metro. Guru dengan kompetensi pedagogik yang tinggi mampu menghadirkan pembelajaran yang kreatif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik, sebagaimana diungkapkan oleh (Rahayu 2019). Meskipun mayoritas guru di MIN Kota Metro memiliki kompetensi yang baik, ruang untuk perbaikan masih terbuka, khususnya dalam hal pemanfaatan teknologi dan pengembangan kurikulum kontekstual, terutama di era Revolusi Industri 4.0 dan menuju Revolusi Industri 6.0. Selain kompetensi pedagogik, motivasi kerja juga ditemukan sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan tanggung jawab, terbukti mendorong guru untuk bekerja lebih kreatif dan berkomitmen dalam mendidik. Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menciptakan lingkungan kerja positif dan mendukung peningkatan motivasi serta kinerja guru. Kepala madrasah yang transformasional tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, sehingga mendukung terciptanya lingkungan pembelajaran yang efektif dan inovatif. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat kinerja guru melalui dukungan kerja yang produktif. Di samping itu, meskipun kompetensi pedagogik guru di MIN Kota Metro sudah cukup memadai, masih diperlukan peningkatan dalam hal penggunaan teknologi pendidikan dan pengembangan media pembelajaran yang lebih interaktif. Motivasi kerja, yang juga dipengaruhi oleh penghargaan dan pengakuan, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja guru yang lebih baik. Dengan analisis jalur, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi

pedagogik yang tinggi mampu menyampaikan materi dengan cara yang lebih kreatif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini sesuai dengan temuan (Rahayu 2019) yang menyatakan bahwa guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang pedagogi mampu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif, inovatif, dan relevan dengan kondisi peserta didik. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro, penelitian ini menemukan bahwa meskipun sebagian besar guru memiliki kompetensi pedagogik yang cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal penggunaan teknologi pembelajaran dan pengembangan kurikulum yang lebih kontekstual. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran, yang menjadi tuntutan di era Revolusi Industri 4.0 dan menuju Revolusi Industri 6.0, harus diperkuat dalam praktik pengajaran guru-guru madrasah untuk meningkatkan keterlibatan peserta didik.

Selain itu, motivasi kerja guru ditemukan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dari kepala madrasah, rasa tanggung jawab, dan kepuasan atas pekerjaan, berperan penting dalam mendorong guru untuk memberikan performa terbaik mereka. Guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif, proaktif, dan bersemangat dalam mengembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, salah satu rekomendasi yang diberikan adalah pentingnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak kepada guru atas prestasi dan kontribusi mereka, baik melalui insentif materiil maupun non-materiil. Pemberian insentif ini akan semakin meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam jangka panjang.

Penelitian ini juga menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat diperoleh melalui peningkatan kompetensi pedagogik dan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang mampu memberikan arahan yang jelas, supervisi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan membantu meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, guru merasa lebih dihargai, didukung, dan diberdayakan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Kepemimpinan yang transformasional, yang tidak hanya berfokus pada manajemen administrasi tetapi juga pengembangan sumber daya manusia, terbukti memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru di MIN Kota Metro.

Proses pembelajaran dan prestasi peserta didik. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Suhardi & Nurul 2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Guru yang bekerja di madrasah dengan budaya organisasi yang mendukung akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan budaya organisasi melalui kegiatan internal seperti pengembangan tim, komunikasi efektif, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Kompetensi pedagogik juga ditemukan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi mampu merancang dan mengimplementasikan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif. Kompetensi pedagogik yang kuat tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran, tetapi juga dengan kemampuan guru dalam memfasilitasi proses pembelajaran yang interaktif dan berbasis pada kebutuhan peserta didik. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun sebagian besar guru di MIN Kota Metro memiliki kompetensi pedagogik yang memadai, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan, terutama dalam hal penggunaan teknologi pendidikan dan pengembangan media pembelajaran yang interaktif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ismail & Wahyudi 2021) yang menekankan pentingnya kompetensi pedagogik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, terutama dalam era digital yang menuntut guru untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Motivasi kerja guru juga memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Guru yang termotivasi tidak hanya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tetapi juga memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pengembangan peserta didik. Motivasi intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab profesional, terbukti menjadi pendorong utama motivasi kerja guru. Penelitian ini mendukung temuan (Herzberg 2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, dan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil ini, penelitian merekomendasikan agar madrasah mengembangkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan untuk memberikan apresiasi atas pencapaian guru.

Analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja guru. Efek tidak langsung dari kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja juga terbukti signifikan, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil ini menunjukkan pentingnya memperhatikan motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memperkuat dampak dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru harus menjadi prioritas bagi pengelola madrasah, terutama melalui pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh guru di MIN Kota Metro, terutama terkait dengan keterbatasan dalam penggunaan teknologi pendidikan dan pelaksanaan penelitian tindakan kelas. Meskipun banyak guru yang sudah memiliki kompetensi pedagogik yang baik, keterampilan dalam memanfaatkan teknologi pendidikan masih perlu ditingkatkan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat dalam dunia pendidikan. Penggunaan teknologi seperti media interaktif dan platform pembelajaran daring dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik dan memperkaya pengalaman belajar mereka. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk menyediakan pelatihan dan dukungan teknis bagi guru agar mereka dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Selain itu, keterampilan guru dalam melakukan penelitian tindakan kelas juga menjadi area yang perlu diperbaiki. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Penelitian tindakan kelas merupakan salah satu metode yang efektif untuk mengidentifikasi masalah dalam pembelajaran dan mengembangkan solusi yang inovatif. Dengan meningkatkan keterampilan guru dalam penelitian ini, diharapkan mereka dapat lebih aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, pelatihan tentang penelitian tindakan kelas harus menjadi bagian dari program pengembangan profesional bagi guru di MIN Kota Metro.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, kompetensi pedagogik yang kuat, serta motivasi kerja yang tinggi dalam menciptakan kinerja guru yang optimal. Temuan-temuan ini memiliki implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan pendidikan di madrasah, khususnya dalam

hal pengelolaan sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, upaya harus difokuskan pada peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala madrasah, penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi pedagogik guru, dan pemberian motivasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan bahwa kinerja guru akan terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah sampel penelitian yang hanya mencakup tiga Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Metro. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini harus dilakukan dengan hati-hati. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai jenis madrasah di wilayah lain dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif, sehingga perspektif kualitatif mengenai pengalaman guru dalam mengelola pembelajaran juga perlu dieksplorasi dalam penelitian mendatang. Kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja guru di madrasah.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pengambil kebijakan, kepala madrasah, dan guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini, diharapkan bahwa kinerja guru dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak pada terciptanya generasi peserta didik yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

D. Analisis/Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Metro. Pendekatan deskriptif-verifikatif yang digunakan membantu dalam menggambarkan karakteristik variabel dan menguji kebenaran hipotesis secara kuantitatif melalui analisis jalur. Berdasarkan temuan penelitian, kompetensi pedagogik terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam menciptakan pembelajaran yang lebih kreatif dan adaptif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan pentingnya kompetensi pedagogik dalam memfasilitasi pembelajaran yang inovatif, seperti yang diungkapkan oleh (Rahayu 2019). Dalam konteks era Revolusi Industri 4.0 dan persiapan menuju 6.0, penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran masih menjadi area yang perlu ditingkatkan di MIN Kota Metro.

Selain itu, motivasi kerja guru ditemukan sebagai faktor kunci yang berdampak langsung pada kinerja guru. Motivasi intrinsik, seperti pengakuan dari kepala madrasah dan tanggung jawab profesional, memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk lebih berinovasi dalam pembelajaran. Hal ini mengonfirmasi hasil dari teori motivasi (Herzberg 2017), yang menekankan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan atas prestasi.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian lain yang menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala madrasah yang mendukung dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mendorong guru untuk mencapai potensi maksimal mereka. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian (Suardi & Nurul 2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif.

Namun, ada juga beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya, terutama terkait dengan temuan mengenai penggunaan teknologi dalam pengajaran. Meskipun banyak penelitian menekankan pentingnya teknologi dalam pembelajaran modern, implementasi teknologi di MIN Kota Metro masih perlu ditingkatkan. Ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam penerapan teknologi pendidikan, meskipun kompetensi pedagogik guru secara umum cukup baik.

Dari perspektif ilmiah, temuan mengenai pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru memberikan implikasi yang signifikan bagi manajemen madrasah. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi administrasi tetapi juga dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Guru yang merasa didukung oleh pimpinan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara positif memengaruhi motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja guru.

Penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada dalam hal dampak positif budaya organisasi dan kepemimpinan pada kinerja guru. Namun, ada beberapa perbedaan yang perlu dicermati, khususnya terkait dengan penerapan teknologi dalam pengajaran. Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun kompetensi pedagogik secara keseluruhan cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam pemanfaatan teknologi pendidikan, yang sering kali diabaikan dalam konteks pendidikan madrasah.

Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, khususnya dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, penelitian ini menekankan perlunya kepala madrasah untuk mengembangkan kepemimpinan yang mendukung peningkatan motivasi kerja guru melalui penghargaan, pengakuan, dan dukungan berkelanjutan.

Penelitian masa depan dapat difokuskan pada studi yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak madrasah di berbagai daerah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi perspektif kualitatif mengenai pengalaman guru dalam menerapkan teknologi pendidikan dan pengembangan profesional, serta bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan implementasi kebijakan yang tepat berdasarkan temuan penelitian ini, diharapkan kinerja guru di MIN Kota Metro dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Metro. Kepemimpinan yang transformasional, budaya organisasi yang mendukung, dan kompetensi pedagogik yang kuat terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga guru lebih bersemangat, kreatif, dan inovatif dalam mengajar. Namun, terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi pendidikan dan

pengembangan kurikulum yang relevan dengan era digital dan Revolusi Industri 4.0 menuju 6.0.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru, memperkuat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan pelatihan berkelanjutan, sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai jenis madrasah di wilayah yang berbeda dan menggabungkan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi lebih dalam pengalaman guru terkait implementasi pembelajaran. Kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini penting dalam upaya memperbaiki kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

F. Ucapan Terima Kasih:

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan dalam terlaksananya penelitian ini. Penulis mengapresiasi almamater Universitas Islam An Nur Lampung atas semua fasilitas dan dukungannya. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada para guru dan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi, kerja sama, dan dukungan mereka, penelitian ini tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Saya juga berterima kasih kepada rekan-rekan peneliti, dosen, dan akademisi yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan moral selama proses penelitian ini berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru di lingkungan madrasah. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya untuk melaksanakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, Ahmad, and Mulyati, Rina. 2017. "Enhancing Teacher's Research Skills in Indonesian Islamic Schools: A Study on Methodological Approaches." *International Journal of Educational Development* 53 : 45-52.
- Hasan, Fikri, and Fitriani, Zulaikha. 2021. "Effective Leadership in Islamic Schools: The Role of the Principal in Teacher Development." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 : 112-124.
- Herlina, Sri, and Setyawan, Adi. 2020. "Integrating Technology in the Classroom: A Case Study in Indonesian Islamic Schools." *Journal of Education and e-Learning Research* 8, no. 3 : 140-150.
- Herzberg, Frederick. 2017. "Motivation to Work. 3rd ed." New York: John Wiley & Sons.
- Ismail, Nur, and Wahyudi, Fajar. 2021. "Pedagogical Competence in the Digital Era: Opportunities and Challenges for Islamic School Teachers." *Indonesian Journal of Islamic Education* 5, no. 1 : 78-89.
- Mulyani, Lestari, and Rahmat, Fajar. 2020. "Enhancing Teachers' Work Motivation through Recognition and Rewards." *Jurnal Pendidikan* 9, no. 1 : 56-67.
- Murniati, Sri, Nurul Fauziah, and Fatimah Zahir. 2021. "The Role of Collaborative Efforts in Islamic Education: Building Holistic and High-Quality Learning Experiences." *Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 : 88-103.
- Prasetyo, Adi, and Nuryadin, Widodo. 2019. "Educational Leadership in Islamic Schools: Principles and Practices." Jakarta: Alfabeta.
- Rahim, Adnan, and Zain, Siti. 2021. "Teacher Performance in Indonesian Madrasahs: An Analysis of Leadership and Organizational Culture." *Jurnal Pendidikan Islam* 15, no. 1 : 101-115.
- Rahman, Aulia, et al. 2018. "The Impact of Effective Leadership on Teacher Professionalism in Indonesian Islamic Schools." *International Journal of Islamic Studies* 11, no. 2 : 78-90.
- Rahayu, Siti. 2019. "Pedagogical Competence and Teacher Performance in Islamic Schools: A Study in Madrasah Ibtidaiyah." *Journal of Islamic Education Research* 4, no. 2 : 120-132.
- Suhardi, Ridwan, and Nurul, Hafizah. 2019. "Building Organizational Culture in Islamic Schools: The Role of Leaders in Promoting Collaboration and Integrity." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 : 65-75.
- Suhartini, Yulia, and Wijayanto, Bambang. 2023. "Strategies for Improving Islamic School Education: Policy and Leadership Approaches." Bandung: Pustaka Jaya.

- Suharto, Andi, and Yuliani, Rina. 2021. "Evaluating Teacher Performance in Islamic Schools: The Role of Leadership and Motivation." *Journal of Islamic Education and Leadership* 6, no. 2 : 98-109.
- Wahyuni, Dian, and Kusuma, Dian. 2022. "Competency Development in Islamic Teachers: Linking Pedagogy with Modern Educational Tools." *International Journal of Islamic Educational Studies* 12, no. 3 : 88-97.
- Widodo, Fajar, and Mulyadi, Muhammad. 2018. "Pedagogical Leadership in Indonesian Islamic Schools: Theory and Practice." Surabaya: UIN Press.
- Yahya, Farhan, et al. 2022. "Leadership, Organizational Culture, and Teacher Motivation in Islamic Schools: A Case Study in Madrasah Ibtidaiyah." *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam* 4, no. 2 : 67-80.
- Yusuf, Ahmad, et al. 2020. "The Challenges of Teacher Performance in Islamic Schools: A Case Study in Madrasah Ibtidaiyah Negeri, Metro." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 : 102-112.
- Zainuddin, Faisal, and Fakhri, Hana. 2021. "Developing Digital Competence in Islamic School Teachers." *International Journal of Digital Islamic Education* 5, no. 1 : 99-110.
- Zubaidi, Rahmawati. 2022. "Assessing Pedagogical Competence in Islamic Teachers: A Study of Madrasah Teachers in Indonesia." *Jurnal Pendidikan Islam* 15, no. 1 : 90-105.