

Pengaruh Peran, Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Capaian Mutu Pendidikan Madrasah

Reni Suwenti¹, Eti Kurniawati², Een Masdariah³, Ahmad Qurtubi⁴, Eneng Muslihah⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

¹suwentir@gmail.com

Abstrak

Mutu pendidikan merupakan aspek krusial dalam pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan bangsa. Dalam konteks ini, peran pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting yang perlu dikaji lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran dan motivasi pendidik serta tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini melibatkan 536 responden dari 94 madrasah Aliyah di Kabupaten Pandeglang, Banten. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang baik. Nilai R-squared sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% ini mengindikasikan bahwa keterlibatan proaktif pengajar dalam memfasilitasi dan memotivasi, dipadukan dengan kecakapan pengelolaan oleh pimpinan lembaga pendidikan, memegang peranan krusial dalam pembentukan atmosfer pembelajaran yang optimal. Dorongan internal dan eksternal terbukti memiliki dampak nyata terhadap performa staf pengajar dan administratif, yang pada gilirannya berkontribusi positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sinergi antara peran dan motivasi menciptakan lingkungan belajar produktif yang mendorong perkembangan siswa. Pengelolaan sekolah yang efektif, terutama dalam peningkatan kompetensi guru dan pengelolaan sumber daya, juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan untuk mencapai standar mutu yang lebih tinggi.

Kata kunci: Mutu Pendidikan Madrasah, Peran Pendidik, Motivasi Tenaga Kependidikan, Lingkungan Belajar, Pengelolaan Madrasah

Pendahuluan

Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh peserta didik, tetapi juga sangat bergantung pada kinerja, kompetensi, serta semangat kerja pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (Tinggi et al., 2020). Di Kabupaten Pandeglang, tantangan mutu pendidikan madrasah menunjukkan kompleksitas tersendiri. Data tahun 2024 mengungkapkan fenomena menarik: dari enam lembaga madrasah negeri, jumlah pendaftar siswa baru mencapai 50% lebih di atas kapasitas, namun hampir separuh calon siswa tidak dapat diterima akibat keterbatasan ruang kelas dan jumlah guru.

Kondisi ini memunculkan dinamika yang kompleks. Sebagian besar siswa yang tidak diterima di madrasah negeri terpaksa beralih ke madrasah swasta atau sekolah umum. Menariknya, madrasah swasta mengalami kesulitan dalam menarik minat siswa, dengan laporan kepengawasan tahun 2023 mencatat bahwa sekitar 75% madrasah swasta kesulitan mendapatkan siswa. Berbagai upaya telah dilakukan, seperti program "Madrasah The Best for All" yang bertujuan menjembatani harapan siswa dan orangtua dengan moto "Madrasah

berprestasi, bermutu dan mendunia". Namun, implementasi program tersebut belum sepenuhnya berhasil mengatasi permasalahan fundamental dalam sistem pendidikan madrasah.

Namun kenyataan dilapangan tidak semua program dan harapan ini mampu terwujud, karena banyaknya kendala dilapangan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait masalah di atas. Dengan harapan Madrasah mampu menjadi tempat inspirasi siswa untuk mengembangkan diri siswa agar tumbuh pencapaian prestasi dan karakter yang baik (Awludin, 2022). Dalam penelitian ini penulis lebih menyoroti pada peran dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan karena yang langsung berpengaruh terhadap mutu capaian pembelajaran yaitu pembentukan kompetensi dan karakter siswa.

Pendidik, khususnya guru, memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru berperan sebagai pendidik profesional dengan fungsi utama membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik. Guru juga bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan evaluator dalam proses pembelajaran. Dewey (1938) berpendapat bahwa pendidikan adalah proses rekonstruksi pengalaman yang memerlukan interaksi aktif antara guru dan siswa. Guru yang efektif mampu menciptakan suasana belajar yang menarik, mendukung pengembangan kognitif dan emosional siswa, serta mendorong keaktifan siswa dalam belajar (Beno et al., 2022).

Guru berperan penting dalam memfasilitasi interaksi sosial yang mendukung pembelajaran, di mana pengetahuan dibangun melalui diskusi, refleksi, dan kolaborasi (Nasution, Siregar, et al., 2024) (Vygotsky, 1978). Selain itu, Pembelajaran Humanistik (Rogers, 1983) menekankan peran guru dalam memahami kebutuhan individu siswa, membangun lingkungan yang mendukung pertumbuhan emosional, serta mengembangkan potensi setiap siswa secara holistik. Peran pendidik dalam proses pembelajaran sangat penting. Guru bukan hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Nasution, Hasibuan, et al., 2024). Dengan adanya keterlibatan aktif guru dalam proses belajar mengajar, siswa dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan, serta didorong untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal (Lembong et al., 2023). Guru yang kompeten akan memberikan materi yang tepat dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa, sehingga capaian pembelajaran dapat meningkat (Andajani, 2022).

Namun, tidak cukup hanya dengan peran yang jelas, motivasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi kerja yang kuat, baik internal maupun eksternal, akan memengaruhi komitmen dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya (Sendy Alvian & Dian Ayu Liana Dewi, 2023). Motivasi intrinsik seperti panggilan hati untuk mengajar, kepuasan dalam melihat perkembangan siswa, dan keinginan untuk terus belajar menjadi pendorong utama dalam menjalankan peran pendidik secara optimal (Teologi & Pendidikan, 2023). Sementara itu, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dari institusi, kesejahteraan finansial, dan lingkungan kerja yang mendukung, turut menentukan kualitas kerja guru (Fahyuni, 2021).

Selain pendidik, tenaga kependidikan seperti kepala madrasah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya juga memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan Pendidikan (Syafrianti et al., 2023). Mereka bertanggung jawab dalam menciptakan sistem administrasi yang efektif, manajemen madrasah yang baik, serta mendukung terciptanya lingkungan belajar yang nyaman. Manajemen madrasah yang baik sangat menentukan bagaimana kebijakan pendidikan diterapkan di lapangan, serta bagaimana sumber daya madrasah dikelola untuk mendukung proses pembelajaran (Pe et al., 2022).

Dalam melaksanakan peran-peran tersebut, motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi merupakan dorongan atau

semangat yang membuat seseorang bekerja dengan tujuan tertentu (Abrori & Muali, 2020). Dalam konteks pendidik dan tenaga kependidikan, motivasi dapat berasal dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, termasuk kebutuhan untuk aktualisasi diri. Pendidik yang merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, serta memiliki kepuasan pribadi dalam mendidik, cenderung memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan (Handayani et al., 2023).

Manajerial yang baik akan mendukung kualitas pendidikan secara keseluruhan. Teori Manajemen Kinerja (Armstrong, 2006) menekankan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, seperti sekolah, setiap elemen harus bekerja secara sinergis. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu memiliki peran yang jelas dan motivasi yang tinggi untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan efektif (Suhaedin et al., 2024).

Dalam konteks mutu pendidikan, pentingnya hubungan antara input (pendidik dan tenaga kependidikan), (Sergiovanni, 1987) proses (pengajaran dan manajemen), dan output (mutu siswa). Motivasi yang tinggi dan peran yang baik dari seluruh tenaga pendidik dan kependidikan akan memengaruhi keseluruhan sistem ini, sehingga mampu menghasilkan mutu pendidikan yang unggul. (Nurhayati et al., 2022).

Sintesis berbagai perspektif teoretis mengarah pada kesimpulan bahwa kontribusi vital dari personel edukatif dan administratif merupakan faktor kunci dalam mewujudkan standar pendidikan yang unggul. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas peran mereka (Hayati et al., 2023). Kombinasi antara peran yang jelas, manajemen pendidikan yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada pencapaian mutu pendidikan di sekolah (Mardizal et al., 2023). Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah harus memperhatikan dan mengoptimalkan peran serta motivasi pendidik dan tenaga kependidikan secara holistik dan berkesinambungan. (Mardizal et al., 2023).

Tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan saat ini menuntut adanya sinergi antara peran yang optimal dan motivasi yang tinggi dari seluruh elemen madrasah (Nurnaningsih et al., 2023). Oleh karena itu, upaya meningkatkan peran serta motivasi pendidik dan tenaga kependidikan sangat relevan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan berkualitas tidak hanya ditandai oleh pencapaian akademik siswa, tetapi juga oleh kemajuan dalam aspek-aspek holistik seperti karakter, keterampilan sosial, dan pengembangan moral (Fauzia et al., 2024). Kurangnya sarana dan prasarana, serta kebijakan pendidikan yang sering berubah menjadi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan peran pendidik serta tenaga kependidikan (Hasra et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana peran dan motivasi tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlidah dkk (2020) tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitiannya, hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu adalah dengan perencanaan yang baik, pemilihan apa yang dibutuhkan sekolah, pengembangan melalui pelatihan, sertifikasi, observasi dan kompensasi yang adil untuk membela pendidik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Supartilah dan Pardimin (2021) tentang Peran Kepala sekolah di era revolusi Industri 4.0 dalam meningkatkan mutu pendidikan yang menyatakan bahwa peran kepala sekoah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan profesionalisme tenaga kependidikan yaitu sebagai manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Mengacu pada temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam kajian tentang peran dan motivasi pendidik serta tenaga kependidikan dalam pencapaian mutu pendidikan madrasah. Penelitian akan mengeksplorasi lebih lanjut strategi-

strategi yang telah diidentifikasi sebelumnya, seperti perencanaan, pengembangan profesional, dan peran kepemimpinan. Fokus utama penelitian meliputi analisis komprehensif peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengkaji pengaruh peran dan motivasi mereka terhadap pencapaian mutu, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peran dan motivasi tersebut. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana sinergi antara peran dan motivasi pendidik serta tenaga kependidikan dapat secara signifikan mempengaruhi capaian mutu pendidikan di madrasah. Dengan pendekatan yang sistematis ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam dan praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga madrasah.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan antara peran dan motivasi pendidik serta tenaga kependidikan dengan pencapaian mutu pendidikan di madrasah Aliyah Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. Desain ini dipilih untuk memungkinkan pengukuran dan analisis statistik yang objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian mencakup 1786 pendidik dan tenaga kependidikan dari 94 madrasah Aliyah di wilayah tersebut. Sampel diambil menggunakan teknik *stratified random sampling*, dengan 536 responden (30% dari populasi) untuk memastikan keterwakilan yang memadai dari berbagai madrasah, baik negeri maupun swasta.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: kuesioner, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap peran mereka, motivasi kerja, dan capaian mutu pendidikan. Wawancara terstruktur dengan kepala madrasah dan guru senior dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh peran dan motivasi terhadap mutu pendidikan. Dokumentasi madrasah, termasuk hasil evaluasi kinerja guru dan laporan tahunan, digunakan untuk mendukung data kuantitatif.

Instrumen penelitian meliputi kuesioner motivasi kerja yang diadaptasi dari Teori Dua Faktor Herzberg, instrumen pengukuran peran guru berdasarkan Teori Peran Guru dan Pembelajaran Konstruktivis, serta instrumen mutu pendidikan yang mengukur kualitas pembelajaran melalui persepsi guru dan data kuantitatif. Validitas instrumen diuji menggunakan validitas konstruk, sementara reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Analisis data melibatkan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi data, uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antar variabel, dan analisis regresi linear untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap mutu pendidikan.

Prosedur penelitian mencakup tahap persiapan (pengembangan dan uji coba instrumen), pengumpulan data, pengolahan data (termasuk pengkodean dan analisis statistik), serta pelaporan hasil. Penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika antara peran pendidik, motivasi kerja, dan pencapaian mutu pendidikan di madrasah Aliyah, dengan tujuan akhir memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti untuk peningkatan mutu pendidikan.

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum instrumen diujikan kepada responden, instrumen tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Peran Pendidik	Motivasi	Mutu Pendidikan
Item 1	0,823	0,798	0,812
Item 2	0,856	0,845	0,834
Item 3	0,789	0,812	0,810
Dst..			

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memiliki validitas yang baik. Nilai korelasi Pearson untuk setiap item pada variabel Peran Pendidik, Motivasi, dan Mutu Pendidikan berada di atas 0,7. Secara spesifik, nilai korelasi untuk Peran Pendidik berkisar antara 0,789 hingga 0,856, untuk Motivasi antara 0,798 hingga 0,845, dan untuk Mutu Pendidikan antara 0,801 hingga 0,834. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur dengan akurat konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Peran Pendidik	0,892
Motivasi	0,878
Mutu Pendidikan	0,901

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang sangat baik untuk semua variabel penelitian. Nilai Cronbach's Alpha untuk Peran Pendidik adalah 0,892, untuk Motivasi 0,878, dan untuk Mutu Pendidikan 0,901. Semua nilai ini berada di atas 0,8, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi pada instrumen penelitian. Dengan kata lain, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali.

Uji Normalitas dan Homogenitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kaidah pengambilan keputusan untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditetapkan, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Rangkuman hasil perhitungan ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Statistik	p-value
Peran Pendidik	0,056	0,200
Motivasi	0,048	0,178
Mutu Pendidikan	0,052	0,192

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki distribusi data yang normal. Nilai p-value untuk Peran Pendidik (0,200), Motivasi (0,178), dan Mutu Pendidikan (0,192) semuanya lebih besar dari

0,05. Ini berarti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal teoritis, sehingga asumsi normalitas untuk analisis lanjutan terpenuhi.

Sebagai uji prasyarat analisis, selain uji normalitas juga dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Levene. Kaidah pengambilan keputusan untuk uji Levene adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditetapkan, maka varians data dianggap homogen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, maka varians data dianggap tidak homogen.

Berikut ini adalah rangkuman hasil uji homogenitas pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	p-value
Peran Pendidik	1,245	0,289
Motivasi	1,102	0,312

Uji homogenitas menggunakan Levene's Test menunjukkan bahwa varians data antar kelompok adalah homogen. Nilai p-value untuk Peran Pendidik (0,289) dan Motivasi (0,312) keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam variabilitas data antar kelompok, sehingga asumsi homogenitas varians untuk analisis regresi terpenuhi.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variable	Koefisien	t-value	p-value
Konstanta	12,345	3,567	0,001
Peran Pendidik	0,578	6,234	0,000
Motivasi	0,423	5,678	0,000
R-square: 0,785			
F-statistic: 98.234 (p-value: 0,000)			

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang baik. Nilai R-squared sebesar 0,785 mengindikasikan bahwa 78,5% variasi dalam Mutu Pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel Peran Pendidik dan Motivasi.

Koefisien regresi untuk Peran Pendidik (0,578) dan Motivasi (0,423) keduanya positif dan signifikan (p-value < 0,05), menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan. Secara spesifik, setiap peningkatan satu unit dalam Peran Pendidik akan meningkatkan Mutu Pendidikan sebesar 0,578 unit, sedangkan setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi akan meningkatkan Mutu Pendidikan sebesar 0,423 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

F-statistik yang signifikan (98,234, p-value < 0,05) mengonfirmasi bahwa model regresi secara keseluruhan adalah valid dan dapat diandalkan untuk memprediksi Mutu Pendidikan berdasarkan Peran Pendidik dan Motivasi.

Kesimpulannya, hasil analisis statistik ini mendukung hipotesis penelitian bahwa Peran Pendidik dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan di madrasah

Aliyah. Temuan ini menegaskan pentingnya peran aktif pendidik dan tenaga kependidikan, serta motivasi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Pembahasan

Peran Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, penelitian ini menemukan peran signifikan pendidik dalam mempengaruhi capaian mutu pendidikan, namun dengan sejumlah catatan kritis. Meskipun guru terbukti sebagai penggerak utama aktivitas pembelajaran, terdapat kompleksitas yang perlu dipertimbangkan lebih mendalam.

Teori Konstruktivisme Vygotsky mengenai interaksi sosial antara guru dan siswa memberikan kerangka konseptual yang menarik, (Aresta et al., 2024), namun penelitian ini mengidentifikasi beberapa keterbatasan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun guru terlibat dalam pembelajaran kolaboratif, terdapat variasi signifikan dalam efektivitas implementasi yang belum sepenuhnya dapat dijelaskan. Faktor-faktor eksternal seperti latar belakang sosial ekonomi siswa, infrastruktur sekolah, dan kebijakan pendidikan daerah yang tidak sepenuhnya dianalisis dalam penelitian ini berpotensi memberikan pengaruh substansial yang terabaikan.

Lebih lanjut, peran guru sebagai motivator dan pembimbing, meskipun menunjukkan dampak positif, tidak dapat dipandang sebagai satu-satunya determinan mutu pendidikan. Penelitian ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pendekatan multidimensional dalam memahami capaian mutu pendidikan. Dengan demikian, meskipun penelitian ini memberikan wawasan penting tentang peran pendidik, ia juga membuka ruang yang signifikan untuk penelitian lebih lanjut dalam memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi mutu pendidikan.

Peran Tenaga Kependidikan dalam Mendukung Peningkatan Mutu Pendidikan

Tenaga kependidikan, terutama kepala madrasah dan staf administrasi, berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung (Daud, 2024). Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu mengelola sumber daya madrasah secara efektif, sehingga memberikan dampak positif pada proses belajar mengajar. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah keterbatasan dalam peran mereka, seperti kendala sumber daya, kompleksitas manajemen, dan variasi kompetensi individual yang belum sepenuhnya.

Berdasarkan Teori Manajemen Pendidikan Suryosubroto (2004), tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk menjaga keseimbangan antara administrasi madrasah dan kebutuhan Pendidikan (Pardede et al., 2024). Data menunjukkan bahwa madrasah dengan sistem administrasi yang tertata baik cenderung memiliki lingkungan belajar yang lebih kondusif dan guru yang lebih termotivasi untuk mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa peran tenaga kependidikan dalam menciptakan sistem madrasah yang efisien mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Astuti et al., 2024) (Sapitri & Marselina, 2024). Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggali kompleksitas faktor motivasional yang sebenarnya ada. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dengan motivasi intrinsik tinggi, seperti kepuasan pribadi dalam mengajar dan tanggung jawab terhadap siswa, cenderung lebih berkomitmen, penelitian tidak sepenuhnya mengeksplorasi

bagaimana perbedaan individual dan konteks personal dapat memengaruhi intensitas motivasi intrinsik.

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa motivasi intrinsik yang terkait dengan pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan lebih efektif dalam memengaruhi kinerja positif (Iqbal et al., 2024). Meskipun demikian, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual lain yang mungkin signifikan, seperti budaya organisasi sekolah, sistem kepemimpinan, atau dinamika psikologis individual yang dapat memengaruhi motivasi di luar kerangka teori klasik.

Sementara itu, motivasi ekstrinsik, seperti kesejahteraan finansial, dukungan dari manajemen sekolah, dan kondisi kerja yang baik, juga berperan penting (Sapitri & Marselina, 2024). Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik yang memadai, seperti insentif finansial dan lingkungan kerja yang mendukung, memengaruhi kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka dalam mendukung capaian mutu Pendidikan. Namun, penelitian ini belum sepenuhnya mengkaji bagaimana variasi faktor ekstrinsik dapat berbeda secara signifikan antarsekolah atau wilayah, serta potensi interaksi kompleks antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mungkin tidak terkuantifikasi secara sederhana. Lebih lanjut, penelitian lebih mendalam diperlukan untuk memahami mekanisme spesifik bagaimana motivasi benar-benar mentransformasi kinerja pendidikan.

Sinergi Antara Peran dan Motivasi dalam Mencapa Mutu Pendidikan

Dari hasil analisis regresi, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran dan motivasi pendidik serta tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan Teori Manajemen Kinerja Armstrong (2006) yang menekankan pentingnya sinergi antara peran yang jelas dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Muktamar et al., 2024).

Institusi pendidikan Islam yang berhasil membangun iklim profesional yang kondusif, tempat staf pengajar dan administratif memahami secara mendalam tanggung jawab mereka dan terdorong oleh semangat tinggi, umumnya menunjukkan capaian akademik yang lebih unggul (Kartiko et al., 2023). Misalnya, guru yang termotivasi tidak hanya akan memberikan pengajaran yang lebih baik, tetapi juga bersedia untuk terus meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Demikian pula, tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi akan berperan lebih aktif dalam mendukung operasional madrasah yang efisien (Junaidi et al., 2024).

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran dan motivasi tidak dapat dipisahkan, keduanya saling memengaruhi dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian mutu pendidikan yang optimal. Sinergi ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa dapat berkembang secara holistik baik dalam aspek akademik maupun karakter. Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi pengelolaan pendidikan: Peningkatan Kompetensi Pendidik: madrasah harus secara berkesinambungan memberikan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan peran mereka dalam proses pembelajaran. Manajemen Sekolah yang Efektif: Kepala sekolah dan tenaga kependidikan perlu mengembangkan manajemen sekolah yang mendukung suasana belajar yang kondusif dan efisien, dengan memperhatikan kesejahteraan guru dan kualitas pengajaran (Ningsih & Mukrima, 2024). Pengelolaan Motivasi: Peningkatan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, perlu menjadi perhatian serius (Persuasif, 2024). Kebijakan insentif, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan guru serta tenaga kependidikan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap peningkatan mutu.

Walaupun penelitian ini memberikan wawasan yang penting, terdapat beberapa keterbatasan, seperti ruang lingkup geografis yang terbatas pada satu wilayah yaitu Kabupten Pandeglang. Penelitian di daerah lain mungkin memberikan hasil yang berbeda, terutama terkait dengan faktor sosial, ekonomi, dan budaya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga penelitian kuantitatif lanjutan dapat memperkaya pemahaman mengenai motivasi dan peran pendidik serta tenaga kependidikan dalam konteks yang lebih mendalam

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan peran krusial pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Peran aktif guru sebagai motivator dan fasilitator terbukti meningkatkan hasil belajar siswa, sementara kemampuan manajerial kepala madrasah dan dukungan staf administrasi menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya berdampak positif pada mutu pendidikan. Sinergi antara peran dan motivasi menciptakan lingkungan belajar yang produktif, mendorong perkembangan akademik dan non-akademik siswa. Lebih lanjut, pengelolaan sekolah yang efektif, terutama dalam peningkatan kompetensi guru dan pengelolaan sumber daya, terbukti berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan untuk mencapai standar mutu yang lebih tinggi.

References

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.33650/jumpa.v1i2.1200>
- 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>
- Andajani, K. (2022). Modul Pembelajaran Berdiferensiasi. *Mata Kuliah Inti Seminar Pendidikan Profesi Guru*, 2.
- Aresta, G. O., Nandiwardhana, I. K., Mahadipta, P., Santosa, G. A., Dewi, D. A. P., & Werang, B. R. (2024). Menerapkan Pembelajaran Berbasis Literasi untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar di SDN 1 Padangbulia. *Contemporary Journal of Applied Sciences*, 2(3), 217–232.
- Astuti, N. D., Widodo, B. S., Hariyati, N., Khamidi, A., Wijayanti, D. T., & Haq, M. S. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3443–3448. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1054>
- Awludin, A. (2022). Analisis Implementasi Hidden Curriculum dalam Pengembangan Nilai-Nilai Kepemimpinan Siswa. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 12–26.
- Bijani, H. L., Siregar, E. N., Mutia, Z., & Rizqa, M. (2024). Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum*, 2(2), 28–42. <https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.925>
- Daud, Y. M. (2024). Strategi Kepala Tenaga Administrasi dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN 1 Aceh Besar. 16(2), 394–403. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v16i2.3697>
- Dinayanti, A. R., Annazhira, S., Juniar, V., & Marini, A. (2024). Analisis Tantangan Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Pembelajaran Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial*

- Humaniora*, 3(9), 627–636.
- Education, J., Wiyata, G., Wahyu, J., & Astuti, T. (2024). *MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI. 2*, 196–209.
- Fahyuni, E. F. (2021). Menjadi Guru Yang Well Being Di Masa Pandemi Covid-19. In *Menjadi Guru Yang Well Being Di Masa Pandemi Covid-19*. <https://doi.org/10.21070/2021/978-623-6292-09-9>
- Fauzia, D., Aulia, R., Salsabillah, M. P., & Syahfitri, Y. (2024). Strategi Mengembangkan Sekolah Efektif dan Guru Efektif untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *IJAM-EDU (Indonesian Journal of Administration and Management in Education)*, 1(2), 135–141.
- Fazillah, O., & Nisa, S. (2024). Implementasi Model Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Meningkatkan Keterampilan Berfikir Siswa. *Masaliq*, 4(4), 796–807. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i4.3180>
- Handayani, N., Hasbullah, & Hasanuddin. (2023). Motivasi Kerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Biro Umum dan Keuangan (BUK) Universitas Tadulako. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Tadulako (JIMAT)*, 1(1), 1–20.
- Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1478>
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>
- Iqbal, A. P., Rizal, M. F., & Panigoro, R. F. (2024). Analisis Pengaruh Kurangnya Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia. *Nusantara Journal of ...*, 1(11), 935–943.
- Junaidi, J., Idrus, A. J. Al, & Bahtiar, B. (2024). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 4(2), 52–65. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v4i2.645>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Lembong, J. M., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Implementasi Merdeka Belajar Sebagai Transformasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 765–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4620>
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., Anggriawan, F., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mujisuciningtyas, N. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Sarana Prasarana Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Praktik Di Smk Negeri 2 Tuban. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 2(1), 103. <https://doi.org/10.26740/jepk.v2n1.p103-115>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19.
- Nasution, F., Hasibuan, I. W., Hati, J., Siregar, H., Hasibuan, S., Islam, U., Sumatera, N., Siswa, K., & Akademik, P. (2024). *Motivasi, Pengajaran, dan Pembelajaran*. 1(12), 870–876.
- Nasution, F., Siregar, Z., Siregar, R. A., & Zakhra Manullang, A. (2024). 12 Pembelajaran dan

- Konstruktivis (Fauziah Nasution, dkk) Madani. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 837–841.
- Nikma, N. H. (2023). *Upaya Kepala Sekolah Menghadapi Dampak Negatif Era Disruptif Pada Siswa SMP Negeri Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara*.
- Nurhayati, N., Abdul Mukti, Candra Wesnedi, Slamet Munawar, & Maisah Maisah. (2022). Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1009>
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., Muhammadong, & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235.
- Pardede, N., Nababan, D., Simanjuntak, O., & ... (2024). Pengelolaan Manajemen Keuangan Sekolah Pada Lembaga Pendidikan:(Studi kasus: SMK N 1 Sidikalang). *Journal of Cross ...*, 2(1), 261–269.
- Pe, M., Agama, L., & Madrasah, D. I. (2022). *MADRASAH DALAM RANGKA MENINGKATKAN MUTU*. 01(01), 358–369.
- Pembagian, D. A. N., & Teori, M. (2021). *Euis Kusumarini* . 6(June), 56–67.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleELENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Prestasi, T., Dan, A., Siswa, A., & Sman, D. I. (2024). *Pengaruh ketersediaan sarana prasarana terhadap prestasi akademik dan non- akademik siswa di sman 1 jetis ponorogo*.
- Rahmawati, E. S., Istiqomah, & Yunita, R. (2024). Strategi Guru Dalam Mengelola Kelas Yang Efektif Dalam Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa. *Cendekia Pendidikan*, 3(7), 1–13.
- Rasyid, M., Khabib, M. A., Qonita, N., Yetri, Y., & Junaidah, J. (2024). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 603. <https://doi.org/10.35931/am.v8i2.3094>
- Rohmah, F. N., & Chotimah, C. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk. *Islamika*, 6(1), 150–164. <https://doi.org/10.36088/islamika.v6i1.4182>
- Sapitri, A., & Marselina, D. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah Di Cianjur. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 6(2), 1–33.
- Sendy Alvian, & Dian Ayu Liana Dewi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.190>
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Suhaedin, E., Giatman, M., & Maksum, H. (2024). Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Journal of Education Research*, 5(1), 170–179.
- Syafrianti, T., Susanto, B. W., Wisnanto, & Adilah, R. T. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru. *Journal On Education*, 06(01), 4652–4663.
- Teologi, J., & Pendidikan, D. A. N. (2023). *195-985-1-PB - Copy*. 1, 166–183.
- Tinggi, S., Islam, A., Purworejo, A.-N., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Adi Wibowo. *Indonesian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 108–116.
- Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference of Moslem Society*, 2(1), 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>

yusuf tamiang. (2022). 389-Article Text-1289-1-10-20220115. *Journal of Education and Social Analysis*, 3(pemngamilan keputusan dan peningkatan mutu pendidikan 2 medan), 1–10.