

ABSTRAK

Tesis dengan judul **“Pengaruh Implementasi Peran Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah,dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Blitar”** ini ditulis oleh Meilinda Ade Prastiwi, NIM. 1880501220003 dengan dibimbing oleh Prof.Dr.H.Ahmad Tanzeh,M.Pd.I. dan Dr.Hj.Chusnul Chotimah M.Ag .

Kata Kunci : Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Kerja, Kinerja Guru

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja pendidik. Di Kabupaten Blitar, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) memiliki peran penting dalam mencetak generasi muda yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas. MAN bertujuan menghasilkan lulusan unggul dalam akademik serta memiliki moral dan etika yang kuat.

Rumusan masalah dalam tesis ini adalah (1) Bagaimana deskripsi Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah,Budaya Kerja dan Kinerja Guru di MAN se Kab. Blitar ?(2) Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar ?(3) Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar ?(4) Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar ?(5)Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar ?(6) Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar ?(7)Apakah ada Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar?(8)Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar ?(9)Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar ?(10)Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif .Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MAN se-Kabupaten Blitar.Sampel diambil dari ketiga Lembaga tersebut secara proporsional dengan jumlah total 141.Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah pengisian kuesioner tertutup .Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analyze*) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil Penelitian ini adalah (1) Deskripsi Penelitian ; a. Pengawas Madrasah: Nilai rata-rata 4,021 (79,67% dari kondisi ideal). Responden menilai positif peran pengawas dalam supervisi akademik, namun ada ruang untuk perbaikan pada perencanaan supervisi.b. Kepemimpinan Kepala Madrasah: Nilai rata-rata 4,084

(77,30% dari kondisi ideal). Meskipun tinggi, ada keragaman penilaian yang menunjukkan perlunya peningkatan aspek kepribadian dan komunikasi. c. Budaya Kerja: Nilai rata-rata 4,140 (78,93% dari kondisi ideal). Budaya kerja dinilai positif, namun perlu peningkatan profesionalitas. d. Kinerja Guru: Nilai rata-rata 4,162 (79,29% dari kondisi ideal). Terdapat variasi dalam penilaian yang menunjukkan perlunya peningkatan tindak lanjut hasil pembelajaran.(2). Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah: Variabel ini memiliki pengaruh signifikan positif sebesar 0,696 (69,6%). Uji statistik menunjukkan koefisien 0,696 dengan t-statistik 10,615 dan p-value $0,000 < 0,05$.(3) Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Budaya Kerja: Koefisien parameter sebesar 0,166 (16,6%) dengan uji bootstrap menunjukkan koefisien 0,167, t-statistik 1,454, dan p-value 0,073 ($> 0,05$), yang berarti pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.(4). Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru: Koefisien parameter sebesar 0,198 (19,8%) dengan uji bootstrap menunjukkan koefisien 0,201, t-statistik 2,600, dan p-value 0,005 ($< 0,05$), yang berarti pengaruh ini signifikan secara statistik.(5). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Kerja: Koefisien parameter sebesar 0,736 (73,6%) dengan uji bootstrap menunjukkan koefisien 0,737, t-statistik 7,958, dan p-value 0,000 ($< 0,05$), yang berarti pengaruh ini signifikan secara statistik.(6). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru: Koefisien parameter sebesar -0,029, menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan secara statistik dengan t-statistik 0,220 dan p-value 0,413 ($> 0,05$).(7). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru: Koefisien parameter sebesar 0,733 (73,3%) dengan uji bootstrap menunjukkan koefisien 0,725, t-statistik 5,008, dan p-value 0,000 ($< 0,05$), yang berarti pengaruh ini signifikan secara statistik.(8). Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah: Koefisien parameter sebesar -0,020 menunjukkan pengaruh tidak signifikan secara statistik dengan t-statistik 0,220 dan p-value 0,413 ($> 0,05$).(9). Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja: Koefisien parameter sebesar 0,121 menunjukkan pengaruh tidak signifikan secara statistik dengan t-statistik 1,475 dan p-value 0,070 ($> 0,05$).(10). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja: Koefisien parameter sebesar 0,540 (54%) menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik dengan t-statistik 4,110 dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

ABSTRACT

The thesis titled "The Influence of the Implementation of the Role of Madrasah Supervisors, Madrasah Principals' Leadership, and Work Culture on the Performance of State Islamic Senior High School Teachers in Blitar Regency" was written by Meilinda Ade Prastiwi, NIM. 1880501220003, under the supervision of Prof. Dr. H. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I., and Dr. Hj. Chusnul Chotimah, M.Ag.

Keywords: Madrasah Supervisors, Madrasah Principals' Leadership, Work Culture, Teacher Performance

Education is a crucial pillar in the nation's development. The quality of education significantly depends on the performance of educators. In Blitar Regency, State Islamic Senior High Schools (MAN) play a vital role in shaping young generations with noble character and extensive knowledge. MAN aims to produce graduates who excel academically and possess strong morals and ethics.

The research problems addressed in this thesis are: (1) What is the description of Madrasah Supervisors, Madrasah Principals' Leadership, Work Culture, and Teacher Performance in MAN throughout Blitar Regency? (2) Is there an influence of Madrasah Supervisors on the Leadership of Madrasah Principals in MAN throughout Blitar Regency? (3) Is there an influence of Madrasah Supervisors on the Work Culture in MAN throughout Blitar Regency? (4) Is there an influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance in MAN throughout Blitar Regency? (5) Is there an influence of Madrasah Principals' Leadership on the Work Culture in MAN throughout Blitar Regency? (6) Is there an influence of Madrasah Principals' Leadership on Teacher Performance in MAN throughout Blitar Regency? (7) Is there an influence of Work Culture on Teacher Performance in MAN throughout Blitar Regency? (8) Is there an indirect influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance through the Leadership of Madrasah Principals in MAN throughout Blitar Regency? (9) Is there an indirect influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance through Work Culture in MAN throughout Blitar Regency? (10) Is there an indirect influence of Madrasah Principals' Leadership on Teacher Performance through Work Culture in MAN throughout Blitar Regency?

This research employs a quantitative approach. The population consists of all educators in MAN throughout Blitar Regency. The sample, totaling 141, was proportionally taken from these institutions. Data collection was done through closed questionnaires, and data analysis used path analysis with the SmartPLS 3.0 application.

The research findings are: (1) Description of the Research; a. Madrasah Supervisors: Average score of 4.021 (79.67% of the ideal condition). Respondents positively assessed the supervisors' role in academic supervision, but there is room

for improvement in supervision planning. b. Madrasah Principals' Leadership: Average score of 4.084 (77.30% of the ideal condition). Although high, there is variability in the assessments, indicating the need for improvements in personality and communication aspects. c. Work Culture: Average score of 4.140 (78.93% of the ideal condition). Work culture is positively assessed, but professionalism needs improvement. d. Teacher Performance: Average score of 4.162 (79.29% of the ideal condition). There is variability in the assessments, indicating the need for improvements in follow-up on learning outcomes.

(2) Influence of Madrasah Supervisors on Madrasah Principals' Leadership: This variable has a significant positive influence of 0.696 (69.6%). Statistical tests show a coefficient of 0.696 with a t-statistic of 10.615 and a p-value of $0.000 < 0.05$. (3) Influence of Madrasah Supervisors on Work Culture: Parameter coefficient of 0.166 (16.6%) with a bootstrap test showing a coefficient of 0.167, a t-statistic of 1.454, and a p-value of $0.073 > 0.05$, indicating the influence is not statistically significant. (4) Influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance: Parameter coefficient of 0.198 (19.8%) with a bootstrap test showing a coefficient of 0.201, a t-statistic of 2.600, and a p-value of $0.005 < 0.05$, indicating the influence is statistically significant. (5) Influence of Madrasah Principals' Leadership on Work Culture: Parameter coefficient of 0.736 (73.6%) with a bootstrap test showing a coefficient of 0.737, a t-statistic of 7.958, and a p-value of $0.000 < 0.05$, indicating the influence is statistically significant. (6) Influence of Madrasah Principals' Leadership on Teacher Performance: Parameter coefficient of -0.029, indicating a negative influence that is not statistically significant with a t-statistic of 0.220 and a p-value of $0.413 > 0.05$. (7) Influence of Work Culture on Teacher Performance: Parameter coefficient of 0.733 (73.3%) with a bootstrap test showing a coefficient of 0.725, a t-statistic of 5.008, and a p-value of $0.000 < 0.05$, indicating the influence is statistically significant. (8) Influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance through Madrasah Principals' Leadership: Parameter coefficient of -0.020 indicating an influence that is not statistically significant with a t-statistic of 0.220 and a p-value of $0.413 > 0.05$. (9) Influence of Madrasah Supervisors on Teacher Performance through Work Culture: Parameter coefficient of 0.121 indicating an influence that is not statistically significant with a t-statistic of 1.475 and a p-value of $0.070 > 0.05$. (10) Influence of Madrasah Principals' Leadership on Teacher Performance through Work Culture: Parameter coefficient of 0.540 (54%) indicating a statistically significant influence with a t-statistic of 4.110 and a p-value of $0.000 < 0.05$. Overall, this research indicates that Madrasah supervisors, Madrasah principals' leadership, and work culture have a positive influence on teacher performance in MAN throughout Blitar Regency, although there is still room for improvement.

KHULASHOH

تم إعداد هذه الأطروحة بعنوان "تأثير تنفيذ دور مشرفي المدارس، القيادة المدرسية لرؤساء المدارس، وثقافة العمل على أداء معلمي المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية في إقليم بليتار" من قبل ميليندا أدي براستيواي، الرقم الجامعي 1880501220003، تحت إشراف البروفيسور الدكتور أحمد تانزيه، ودكتور خسنول خوتيمة، م.أ.ج.

الكلمات المفتاحية: مشرفي المدارس، القيادة المدرسية لرؤساء المدارس، ثقافة العمل، أداء المعلمين

التعليم هو عمود أساسي في تطوير الأمة. جودة التعليم تعتمد بشكل كبير على أداء المعلمين. دورًا حيويًا في تشكيل (MAN) في إقليم بليتار، تلعب المدارس الثانوية الإسلامية الحكومية إلى إنتاج خريجين MAN الأجيال الشابة ذات الشخصية النبيلة والمعرفة الواسعة. تهدف متفوقين أكاديميًا ويمتلكون أخلاقًا قوية وأخلاقيات

المشكلات البحثية التي تناولتها هذه الأطروحة هي: (1) ما هو وصف مشرفي المدارس، في جميع أنحاء MAN القيادة المدرسية لرؤساء المدارس، ثقافة العمل، وأداء المعلمين في إقليم بليتار؟ (2) هل هناك تأثير لمشرفي المدارس على القيادة المدرسية لرؤساء المدارس في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (3) هل هناك تأثير لمشرفي المدارس على ثقافة العمل MAN في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (4) هل هناك تأثير لمشرفي المدارس على أداء MAN في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (5) هل هناك تأثير للقيادة المدرسية لرؤساء MAN المعلمين في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (6) هل هناك تأثير للقيادة MAN المدارس على ثقافة العمل في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (7) MAN المدرسية لرؤساء المدارس على أداء المعلمين في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (8) هل هناك تأثير لثقافة العمل على أداء المعلمين في هل هناك تأثير غير مباشر لمشرفي المدارس على أداء المعلمين من خلال القيادة المدرسية في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ (9) هل هناك تأثير غير مباشر MAN لرؤساء المدارس في

في جميع أنحاء إقليم MAN لمشرفي المدارس على أداء المعلمين من خلال ثقافة العمل في بليتار؟ (10) هل هناك تأثير غير مباشر للقيادة المدرسية لرؤساء المدارس على أداء المعلمين في جميع أنحاء إقليم بليتار؟ MAN من خلال ثقافة العمل في

في جميع أنحاء MAN يستخدم هذا البحث نهجًا كميًا. تتكون العينة من جميع المعلمين في إقليم بليتار. العينة التي بلغ مجموعها 141 تم أخذها بشكل متناسب من هذه المؤسسات. تم جمع البيانات من خلال استبيانات مغلقة، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار بتطبيق SmartPLS 3.0.

نتائج البحث هي: (1) وصف البحث؛ أ. مشرفي المدارس: متوسط الدرجات 4.021 (79.67% من الحالة المثالية). قيم المستجيبون دور المشرفين في الإشراف الأكاديمي بشكل إيجابي، لكن هناك مجال لتحسين التخطيط للإشراف. ب. القيادة المدرسية لرؤساء المدارس: متوسط الدرجات 4.084 (77.30% من الحالة المثالية). على الرغم من أنها عالية، هناك تباين في التقييمات مما يشير إلى الحاجة لتحسين الجوانب الشخصية والاتصال. ج. ثقافة العمل: متوسط الدرجات 4.140 (78.93% من الحالة المثالية). تم تقييم ثقافة العمل بشكل إيجابي، لكن الاحترافية تحتاج إلى تحسين. د. أداء المعلمين: متوسط الدرجات 4.162 (79.29% من الحالة المثالية). هناك تباين في التقييمات مما يشير إلى الحاجة لتحسين المتابعة على نتائج التعلم. (2) تأثير مشرفي المدارس على القيادة المدرسية لرؤساء المدارس: هذا المتغير له تأثير إيجابي كبير بنسبة 0.696 (69.6%). تظهر الاختبارات الإحصائية معامل 0.696 مع بقيمة $0.000 < 0.05$. (3) تأثير مشرفي المدارس على p بقيمة 10.615 وقيمة t إحصائية الذي يظهر معامل bootstrap ثقافة العمل: معامل المعلمة 0.166 (16.6%) مع اختبار بقيمة 0.073 ($0.05 <$)، مما يشير إلى أن p بقيمة 1.454، وقيمة t 0.167، إحصائية التأثير غير مهم من الناحية الإحصائية. (4) تأثير مشرفي المدارس على أداء المعلمين: معامل t الذي يظهر معامل 0.201، إحصائية bootstrap المعلمة 0.198 (19.8%) مع اختبار بقيمة 0.005 ($0.05 >$)، مما يشير إلى أن التأثير مهم من الناحية p بقيمة 2.600، وقيمة الإحصائية. (5) تأثير القيادة المدرسية لرؤساء المدارس على ثقافة العمل: معامل المعلمة

بقيمة t الذي يظهر معامل 0.737، إحصائية bootstrap 0.736 (73.6%) مع اختبار بقيمة 0.000 ($0.05 >$)، مما يشير إلى أن التأثير مهم من الناحية p 7.958، وقيمة الإحصائية. (6) تأثير القيادة المدرسية لرؤساء المدارس على أداء المعلمين: معامل المعلمة - بقيمة t 0.220 $t = 0.029$ ، مشيرًا إلى تأثير سلبي غير مهم من الناحية الإحصائية مع إحصائية بقيمة 0.413 ($0.05 <$). (7) تأثير ثقافة العمل على أداء المعلمين: معامل المعلمة p وقيمة بقيمة t الذي يظهر معامل 0.725، إحصائية bootstrap 0.733 (73.3%) مع اختبار بقيمة 0.000 ($0.05 >$)، مما يشير إلى أن التأثير مهم من الناحية p 5.008، وقيمة الإحصائية. (8) تأثير مشرفي المدارس على أداء المعلمين من خلال القيادة المدرسية لرؤساء المدارس: معامل المعلمة -0.020 مشيرًا إلى تأثير غير مهم من الناحية الإحصائية مع بقيمة 0.413 ($0.05 <$). (9) تأثير مشرفي المدارس على p بقيمة 0.220 وقيمة t إحصائية أداء المعلمين من خلال ثقافة العمل: معامل المعلمة 0.121 مشيرًا إلى تأثير غير مهم من بقيمة 0.070 ($0.05 <$). (10) p بقيمة 1.475 وقيمة t الناحية الإحصائية مع إحصائية تأثير القيادة المدرسية لرؤساء المدارس على أداء المعلمين من خلال ثقافة العمل: معامل بقيمة t المعلمة 0.540 (54%) مشيرًا إلى تأثير مهم من الناحية الإحصائية مع إحصائية بقيمة 0.000 ($0.05 >$). بشكل عام، يشير هذا البحث إلى أن مشرفي p 4.110 وقيمة المدارس، القيادة المدرسية لرؤساء المدارس، وثقافة العمل لها تأثير إيجابي على أداء المعلمين في جميع أنحاء إقليم بلنيتار، على الرغم من وجود مجال للتحسين MAN في