

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi *Sequential Explanatory Mixed Method* di MA Darul Hikmah Tulungagung) ditulis oleh Vanisha Amelia Riani dengan pembimbing Prof. Dr. H. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd., dan Prof. Dr. Hj. Sulistyorini, M.Ag.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Kesejahteraan Guru, Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja guru menjadi faktor penting penentu keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Guru produktif artinya mampu mengemban amanah serta tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan, mengarahkan, dan membimbing siswa dengan berbagai kegiatan baik di dalam maupun di luar kelas. Produktivitas kerja dari sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah dibuktikan dengan hasil penelitian dari *Research Institute for International Politics, Finance and Business* di California, yang mana hasil menunjukkan Indonesia menempati posisi 35 dari 42 negara yang diteliti. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan produktivitas kerja guru, diantaranya melalui faktor kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan kesejahteraan guru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 kelompok, yaitu: 1) Kondisi masing-masing variabel pada lokus penelitian, 2) Rumusan masalah metode penelitian kuantitatif mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian yang terdiri dari 10 pertanyaan, dan 3) Rumusan masalah metode penelitian kualitatif yang terdiri dari 6 pertanyaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pengaruh 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah, 2) Iklim Kerja, dan 3) Kesejahteraan Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru di MA Darul Hikmah Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan metode *mixed method* dengan model *sequential* dan menggunakan pendekatan *explanatory* yaitu dengan urutan penelitian kuantitatif kemudian penelitian kualitatif. Responden penelitian ini adalah guru di MA Darul Hikmah Tulungagung yang berjumlah 32 orang menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis berdasarkan model SEM-PLS (*Structural Equation Model-Partial Least Square*) menggunakan program *software* WarpPLS 7.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa 1) kondisi kepemimpinan kepala madrasah di MA Darul Hikmah Tulungagung memiliki nilai persentase **86,2%** dari kondisi ideal yang diharapkan serta termasuk dalam kategori “**Sangat Baik**” menurut 62,5% responden, kondisi iklim kerja di MA Darul Hikmah Tulungagung memiliki nilai persentase **88,04%** dari kondisi ideal yang diharapkan serta termasuk dalam kategori “**Sangat Baik**” menurut 59,375% responden, kondisi kesejahteraan guru di MA Darul Hikmah Tulungagung memiliki nilai persentase **83,85%** dari kondisi ideal yang diharapkan serta termasuk dalam kategori “**Baik**” menurut 62,5% responden, kondisi produktivitas kerja guru di MA Darul Hikmah Tulungagung memiliki nilai persentase **87,98%** dari kondisi

ideal yang diharapkan serta termasuk dalam kategori **“Sangat Baik”** menurut 68,75% responden; 2) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap iklim kerja sebesar 76,7%; 3) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kesejahteraan guru sebesar 53,9%; 4) terdapat pengaruh langsung yang positif namun tidak signifikan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 10%; 5) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan iklim kerja terhadap kesejahteraan guru sebesar 42,3%; 6) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru 43,8%; 7) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 55,6%; 8) terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kesejahteraan guru melalui iklim kerja sebesar 32,3%; 9) terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui iklim kerja sebesar 33,9%; 10) terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui kesejahteraan guru sebesar 30,2%; 11) terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan iklim kerja terhadap produktivitas kerja guru melalui kesejahteraan guru sebesar 23,5%; 12) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan iklim kerja melalui adanya kebijakan tupoksi, interaksi aktif dengan guru, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan; 13) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kesejahteraan guru melalui adanya pengarahan, membantu guru menyelesaikan masalah, serta memberikan dukungan penuh untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi guru; 14) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan produktivitas kerja guru melalui perannya sebagai fasilitator serta penentu arah lembaga; 15) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa iklim kerja dapat meningkatkan kesejahteraan guru melalui pemberian *reward* dan lingkungan kerja yang minim konflik; 16) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa iklim kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui adanya semangat kerja guru, standar kerja guru, kenyamanan dalam bekerja, serta komunikasi efektif antarwarga madrasah; dan 17) temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa kesejahteraan guru dapat meningkatkan produktivitas kerja guru melalui adanya kepuasan dalam menjadi pendidik serta kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri.

ABSTRACT

The thesis entitled "The Influence of Principal Leadership, Work Climate, and Teacher Welfare on Teacher Work Productivity (A Sequential Explanatory Mixed-Method Study at MA Darul Hikmah Tulungagung)" was written by Vanisha Amelia Riani, under the supervision of Prof. Dr. H. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd., and Prof. Dr. Hj. Sulistyorini, M.Ag.

Keywords: Principal Leadership, Work Climate, Teacher Welfare, Teacher Work Productivity

Teacher work productivity is a crucial factor in determining the success of an educational institution in carrying out teaching and learning activities. Productive teachers are those who can fulfill their responsibilities to enhance students' abilities, provide direction, and offer guidance through various activities both inside and outside the classroom. According to the Research Institute for International Politics, Finance and Business in California, human resource productivity in Indonesia remains relatively low. Therefore, it is essential to improve teacher productivity through factors such as principal leadership, work climate, and teacher welfare.

This research addresses three main groups of problems: (1) the condition of each variable at the research site; (2) quantitative research questions regarding the direct and indirect effects among the variables, consisting of 10 questions; and (3) qualitative research questions, comprising 6 questions. This study aims to examine the influence of (1) principal leadership, (2) work climate, and (3) teacher welfare on the work productivity of teachers at MA Darul Hikmah Tulungagung.

A sequential explanatory mixed-method approach was employed, beginning with quantitative research followed by qualitative analysis. The respondents consisted of 32 teachers from MA Darul Hikmah Tulungagung, selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using the SEM-PLS (Structural Equation Model–Partial Least Squares) model with the software WarpPLS 7.0.

The findings reveal that: (1) the condition of principal leadership scored 86.2% of the ideal expectation, with 62.5% of respondents rating it as "Excellent"; the work climate scored 88.04% of the ideal expectation, with 59.375% of respondents also categorizing it as "Excellent"; teacher welfare scored 83.85% of the ideal expectation, rated as "Good" by 62.5% of respondents; and teacher work productivity scored 87.98% of the ideal expectation, rated as "Excellent" by 68.75% of respondents. (2) There is a positive and significant direct influence of principal leadership on work climate by 76,7%; (3) There is a positive and significant direct influence of principal leadership on teacher welfare by 53,9%; (4) There is a positive but not significant direct influence of principal leadership on teacher work productivity by 10%; (5) There is a positive and significant direct influence of work climate on teacher welfare by 42,3%; (6) There is a positive and significant direct influence of work climate on teacher work productivity by 43,8%; (7) There is a positive and significant direct influence of teacher welfare on teacher work productivity by 55,6%; (8) There is a positive and significant indirect influence of principal leadership on teacher welfare through work climate by 32,3%; (9) There

is a positive and significant indirect influence of principal leadership on teacher productivity through work climate 33,9%; (10) There is a positive and significant indirect influence of principal leadership on teacher productivity through teacher welfare by 30,2%; (11) There is a positive and significant indirect influence of work climate on teacher productivity through teacher welfare by 23,5%; (12–16) Qualitative findings confirm that: principal leadership enhances work climate, teacher welfare, and teacher work productivity; work climate improves teacher welfare and teacher productivity; and teacher welfare positively contributes to teacher productivity.

الملخص

رسالة الماجستير بعنوان "تأثير قيادة رئيس المعهد، والمناخ الوظيفي، ورفاهية المعلمين على إنتاجية عمل المعلمين (دراسة مختلطة بأسلوب الشرح المتسلسل في معهد دار الحكمة تولونج أجونج)"، أعدتها "فانيشا أميليا ريباني" تحت إشراف الأستاذ الدكتور الحاج بريم ماسروكان مطهر، الماجستير، و الأستاذة الدكتورة الحاجة سوليستيوري، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: قيادة رئيس المعهد، المناخ الوظيفي، رفاهية المعلمين، إنتاجية العمل.

تُعد إنتاجية عمل المعلمين عاملاً مهماً في تحديد نجاح المؤسسة التعليمية في تنفيذ عملية التعليم والتعلم. فالمعلم المنتج هو من يستطيع تحمل الأمانة والمسؤولية في تطوير القدرات، وتوجيه، وإرشاد الطلاب من خلال أنشطة مختلفة داخل الصف وخارجه. وقد أظهرت دراسة لمعهد البحوث للسياسة الدولية والمالية والتجارة في كاليفورنيا أن إنتاجية الموارد البشرية في إندونيسيا لا تزال منخفضة، مما يتطلب تعزيز إنتاجية عمل المعلمين من خلال عوامل، منها: قيادة رئيس المعهد، المناخ الوظيفي، ورفاهية المعلمين.

تنقسم إشكالية البحث إلى ثلاثة محاور: (١) حالة كل متغير في موقع البحث، (٢) صياغة إشكالية منهج البحث الكمي حول التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات المبحوثة والتي تتضمن ١٠ أسئلة، (٣) وصياغة إشكالية منهج البحث النوعي وتتضمن ٦ أسئلة. ويهدف البحث إلى معرفة مدى تأثير (١) قيادة رئيس المعهد، (٢) المناخ الوظيفي، (٣) ورفاهية المعلمين على إنتاجية عمل المعلمين في معهد دار الحكمة تولونج أجونج

أُستخدمت في هذا البحث الطريقة المختلطة بأسلوب الشرح المتسلسل، حيث تبدأ بالبحث الكمي ثم يتبعه البحث النوعي. وبلغ عدد المشاركين في هذا البحث ٣٢ معلماً من معهد دار الحكمة تولونجأغونج باستخدام العينة المشبعة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (سيم ف ل س) عبر برنامج وارف ف ل س. 7.0

وقد خلصت نتائج البحث إلى ما يلي: (١) حالة قيادة رئيس المعهد بلغت ٨٦,٢٪ من الحالة المثالية المصنفة "ممتازة" حسب ٦٢,٥٪ من المشاركين، والمناخ الوظيفي بلغ ٨٨,٠٤٪ مصنفاً "ممتازاً" حسب ٥٩,٣٧٥٪، ورفاهية المعلمين بلغت ٨٣,٨٥٪ مصنفة "جيدة" حسب ٦٢,٥٪، وإنتاجية العمل بلغت ٨٧,٩٨٪ مصنفة "ممتازة" حسب ٦٨,٧٥٪؛ (٢) هناك تأثير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين قيادة رئيس المعهد والمناخ الوظيفي؛ (٣) تأثير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين قيادة

رئيس المعهد ورفاهية المعلمين؛ ٤) تأثير مباشر إيجابي لكن غير دال إحصائيًا بين قيادة رئيس المعهد وإنتاجية المعلمين؛ ٥) تأثير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين المناخ الوظيفي ورفاهية المعلمين؛ ٦) تأثير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين المناخ الوظيفي وإنتاجية العمل؛ ٧) تأثير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين رفاهية المعلمين وإنتاجية العمل؛ ٨) تأثير غير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين قيادة رئيس المعهد ورفاهية المعلمين عبر المناخ الوظيفي؛ ٩) تأثير غير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين قيادة رئيس المعهد وإنتاجية العمل عبر المناخ الوظيفي؛ ١٠) تأثير غير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين قيادة رئيس المعهد وإنتاجية العمل عبر رفاهية المعلمين؛ ١١) تأثير غير مباشر إيجابي وذو دلالة إحصائية بين المناخ الوظيفي وإنتاجية العمل عبر رفاهية المعلمين؛ ١٢) وأكدت النتائج النوعية أن قيادة رئيس المعهد تُسهم في تحسين المناخ الوظيفي؛ ١٣) وتُسهم في تحسين رفاهية المعلمين؛ ١٤) وتُسهم في رفع إنتاجية العمل؛ ١٥) وأكدت النتائج النوعية أيضًا أن المناخ الوظيفي يُسهم في تحسين رفاهية المعلمين وإنتاجية العمل؛ ١٦) كما أكدت النتائج أن رفاهية المعلمين تُسهم في رفع إنتاجيتهم في العمل.