

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Profetik, Supervisi Akademik, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (*Study Sequential Explonatory Mixed Method* di MTsN 1 Tulungagung)” ditulis oleh Zahrotunnisa` Siswahyuningsih dengan dosen pembimbing Prof. Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd., dan Prof. Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan Profetik, Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Kinerja Guru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai faktor utama dalam pencapaian mutu pendidikan madrasah. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, supervisi akademik, dan budaya kerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan profetik, supervisi akademik, dan budaya kerja terhadap kinerja guru serta menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel tersebut di MTsN 1 Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Sequential Explanatory Mixed Method*, yaitu penelitian kuantitatif yang dilanjutkan dengan penelitian kualitatif sebagai penguatan dan penjelasan hasil kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTsN 1 Tulungagung dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data kuantitatif diperoleh melalui angket dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) berbantuan aplikasi SmartPLS 4. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui proses kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kondisi kepemimpinan profetik, supervisi akademik, budaya kerja, dan kinerja guru berada pada kategori sangat baik; (2) kepemimpinan profetik berpengaruh positif dan signifikan terhadap supervisi akademik; (3) kepemimpinan profetik berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja; (4) supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja; (5) kepemimpinan profetik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; (6) supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (7) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (8) kepemimpinan profetik berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap budaya kerja melalui supervisi akademik; (9) kepemimpinan profetik tidak berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja guru melalui supervisi akademik; (10) kepemimpinan profetik tidak berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja; (11) supervisi akademik berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja; (12) Kepemimpinan profetik berperan transformatif-spiritual dalam supervisi akademik melalui operasionalisasi keempat sifat kenabian pada setiap fase klinis: *siddiq* membangun transparansi *pre-conference*, amanah menjamin konsistensi pelaksanaan, *tabligh* menghadirkan umpan balik *post-conference* yang produktif, dan *fathonah* menghasilkan diagnosis

pedagogis dan rekomendasi berbasis teknologi; (13) Kepala madrasah membentuk budaya kerja dengan memetakan sifat *siddiq* pada integritas, amanah pada spiritualisasi etos kerja berbasis ibadah, *tabligh* pada iklim komunikasi yang konstruktif, dan *fathonah* pada budaya inovasi melalui ruang kreatif dan kebijakan adaptif; (14) Kepemimpinan profetik meningkatkan kinerja guru melalui empat mekanisme paralel yang sinergis: *siddiq* melalui keteladanan disiplin, amanah melalui spiritualisasi etos kerja, *tabligh* melalui komunikasi-kolaboratif, dan *fathonah* melalui stimulasi berpikir kritis dan adaptasi transformasi digital; (15) Supervisi akademik terbukti sebagai instrumen institusional pembentuk budaya kerja melalui pembiasaan kolektif yang berulang pada *pre-conference* menanamkan profesionalitas dan tanggung jawab, *conference* membiasakan objektivitas dan akuntabilitas, serta *post-conference* mendorong lahirnya budaya inovasi melalui refleksi mandiri; (16) Supervisi akademik meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan melalui: *pre-conference* menstandarisasi perangkat dan menyamakan persepsi pedagogis, *conference* memverifikasi implementasi kelas dan penguasaan materi, serta *post-conference* memberikan umpan balik teknis, menyusun rencana tindak lanjut, dan mengaktifkan sistem mentor teman sejawat; (17) Budaya kerja menjadi determinan terkuat kinerja guru karena kelima pilarnya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan telah mengakar sebagai asumsi dasar yang mendasari kinerja secara otonom, mandiri, dan berkelanjutan tanpa memerlukan kontrol eksternal.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kinerja guru berlangsung melalui mekanisme supervisi akademik dan budaya kerja. Kepemimpinan profetik mendorong terlaksananya supervisi akademik yang efektif, supervisi akademik memperkuat budaya kerja guru, dan budaya kerja yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik dan budaya kerja merupakan mekanisme strategis dalam mentransformasikan nilai-nilai kepemimpinan profetik menjadi peningkatan kinerja guru.

ABSTRACT

Thesis entitled “The Influence of Prophetic Leadership, Academic Supervision, and Work Culture on Teacher Performance (A Sequential Explanatory Mixed Method Study at MTsN 1 Tulungagung)” was written by Zahrotunnisa` Siswahyuningsih under the supervision of Prof. Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd., and Prof. Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I.

Keywords: Prophetic Leadership, Academic Supervision, Work Culture, Teacher Performance

This thesis motivated by the critical role of teacher performance as the primary driver of madrasah educational quality. Teacher performance is shaped not only by individual factors but also by leadership, academic supervision, and organizational work culture. This study aims to analyse the effects of prophetic leadership, academic supervision, and work culture on teacher performance and to explain the mechanisms underlying the relationships among these variables at MTsN 1 Tulungagung.

This study employs a Sequential Explanatory Mixed Method approach, wherein quantitative research is followed by qualitative research to strengthen and explain the quantitative findings. The research population comprised all teachers at MTsN 1 Tulungagung, with data collected through saturated sampling. Quantitative data were obtained via structured questionnaires and analysed using path analysis with SmartPLS 4. Qualitative data were gathered through in-depth interviews, participatory observation, and documentation, then analysed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña through data condensation, data display, and conclusion drawing.

*The findings indicate that: (1) prophetic leadership, academic supervision, work culture, and teacher performance all fall within the very good category; (2) prophetic leadership has a positive and significant effect on academic supervision; (3) prophetic leadership has a positive and significant effect on work culture; (4) academic supervision has a positive and significant effect on work culture; (5) prophetic leadership does not have a significant direct effect on teacher performance; (6) academic supervision does not have a significant direct effect on teacher performance; (7) work culture has a positive and significant effect on teacher performance; (8) prophetic leadership has a significant indirect effect on work culture through academic supervision; (9) prophetic leadership does not have a significant indirect effect on teacher performance through academic supervision; (10) prophetic leadership does not have a significant indirect effect on teacher performance through work culture alone; (11) academic supervision has a significant indirect effect on teacher performance through work culture; (12) prophetic leadership plays a transformative-spiritual role in academic supervision through the operationalisation of the four prophetic traits across each clinical phase: *siddiq* builds transparency in the pre-conference, *amanah* ensures consistency of implementation, *tabligh* delivers productive post-conference feedback, and *fathonah* enables pedagogical diagnosis and technology-based*

recommendations; (13) the principal shapes work culture by mapping siddiq onto integrity, amanah onto the spiritualisation of a work ethic grounded in ibadah, tabligh onto a constructive communication climate, and fathonah onto an innovative culture through creative space and adaptive policy; (14) prophetic leadership improves teacher performance through four synergistic parallel mechanisms: siddiq through disciplinary exemplariness, amanah through the spiritualisation of work ethics, tabligh through collaborative communication, and fathonah through critical thinking stimulation and adaptation to digital transformation; (15) academic supervision functions as an institutional instrument for shaping work culture through repeated collective habituation, whereby the pre-conference instils professionalism and responsibility, the conference habituates objectivity and accountability, and the post-conference nurtures an innovative culture through independent reflection; (16) academic supervision sustainably enhances teacher performance through the pre-conference standardising teaching materials and aligning pedagogical perception, the conference verifying classroom implementation and content mastery, and the post-conference providing technical feedback, formulating improvement plans, and activating a peer mentoring system; and (17) work culture proves to be the strongest determinant of teacher performance because its five pillars integrity, professionalism, innovation, responsibility, and exemplary conduct have become deeply rooted as basic underlying assumptions that drive performance autonomously, independently, and sustainably without requiring external control.

This study concludes that the influence of prophetic leadership on teacher performance operates through the mediating mechanisms of academic supervision and work culture. Prophetic leadership drives effective academic supervision; academic supervision strengthens teacher work culture; and a strong work culture contributes to improved teacher performance. This demonstrates that academic supervision and work culture constitute the strategic mechanisms through which prophetic leadership values are transformed into enhanced teacher performance.

ملخص

هذه الرسالة العلمية املا جسي: تأثير القيادة النبوية، والإشراف الأكاديمي، وثقافة العمل على أداء المعلمين (دراسة منهجية مختلطة تنابعة استكشافية في دراسة حالة في مدرسة تساناويا نيغري ١ تولونغاون) كتبها زهرتونيسا سيسواهونيغسيه رقم ٧٢٠٠٤٢١٠٥٠٨٨١ بإشراف الأستاذ الدكتور الحاج فر يم ماسروكان موتوهار، ماجستير في التربية الإسلامية.. والأستاذ الدكتور الحاج أحمد تانزه، ماجستير في التربية الإسلامية

الكلمات الرئيسية: القيادة النبوية، الإشراف الأكاديمي، ثقافة العمل، أداء المعلمين

يتناول هذا البحث الموسوم بـ"تأثير القيادة النبوية والإشراف الأكاديمي وثقافة العمل على أداء المعلمين أهمية تحسين أداء المعلمين بوصفه المحرك الرئيسي لجودة التعليم في المدارس الإسلامية. إذ لا يتشكل أداء المعلمين من العوامل الفردية وحسب، بل يتأثر كذلك بجودة القيادة والإشراف الأكاديمي وثقافة العمل المؤسسية. ويهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير القيادة النبوية والإشراف الأكاديمي وثقافة العمل على أداء المعلمين، وتفسير آليات العلاقات بين هذه المتغيرات في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الأولى تولونج أجونج

اعتمد البحث المنهج المختلط التسلسلي التفسيري، الذي يبدأ بالبحث الكمي ثم يُعقَّب بالبحث النوعي لتعزيز النتائج الكمية وتفسيرها. وشمل مجتمع الدراسة جميع المعلمين في المدرسة المذكورة، وُجمعت البيانات باستخدام أسلوب المسح الشامل. وقد جُمعت البيانات الكمية عبر استبانات منظمة وحُللت بتحليل المسار برنامج فيما جُمعت البيانات النوعية عبر المقابلات المعمقة والملاحظة التشاركية والتوثيق، وحُللت وفق نموذج مايلز ، وهو برمان وسالدا التفاعلي من خلال تكتيف البيانات وعرضها واستخلاص النتائج

وقد خلصت نتائج البحث إلى ما يلي (١) تقع القيادة النبوية والإشراف الأكاديمي وثقافة العمل وأداء المعلمين في مستوى ممتاز؛ (٢) تؤثر القيادة النبوية تأثيراً إيجابياً ودالاً في الإشراف الأكاديمي؛ (٣) تؤثر القيادة النبوية تأثيراً إيجابياً ودالاً في ثقافة العمل؛ (٤) يؤثر الإشراف الأكاديمي تأثيراً إيجابياً ودالاً في ثقافة العمل؛ (٥) لا تؤثر القيادة النبوية تأثيراً مباشراً دالاً في أداء المعلمين؛ (٦) لا يؤثر الإشراف الأكاديمي تأثيراً مباشراً دالاً في أداء المعلمين؛ (٧) تؤثر ثقافة العمل تأثيراً إيجابياً ودالاً في أداء المعلمين؛ (٨) تؤثر القيادة النبوية تأثيراً غير مباشر دالاً في ثقافة العمل عبر الإشراف الأكاديمي؛ (٩) لا تؤثر القيادة النبوية تأثيراً غير مباشر دالاً في أداء المعلمين عبر الإشراف الأكاديمي؛ (١٠) لا تؤثر القيادة النبوية تأثيراً غير مباشر دالاً في أداء المعلمين عبر ثقافة العمل منفردة؛ (١١) يؤثر الإشراف الأكاديمي تأثيراً غير مباشر دالاً في أداء المعلمين عبر ثقافة العمل بوساطة كاملة؛ (١٢) تضطلع القيادة

:النبوية بدور تحويلي روحي في الإشراف الأكاديمي من خلال تفعيل السمات النبوية الأربع في كل مرحلة إكلينيكية الصدق يبني الشفافية في مرحلة ما قبل المؤتمر، والأمانة تكفل الاتساق في التنفيذ، والتبليغ يُثمر تغذية راجعة منتجة في مرحلة ما بعد المؤتمر، والفطنة تُتيح التشخيص التربوي والتوصيات القائمة على التقنية؛(١٣) يُشكّل مدير المدرسة ثقافة العمل بتعيين الصدق في الإطار المرجعي للنزاهة، والأمانة في تأهيل أخلاقيات العمل وفق منظور العبادة، والتبليغ في بناء مناخ التواصل البناء، والفطنة في ثقافة الابتكار من خلال الفضاء الإبداعي والسياسات التكيفية؛(١٤) تُحسّن القيادة النبوية أداء المعلمين عبر أربع آليات متوازنة متكاملة: الصدق من خلال القدوة الحسنة في الانضباط، والأمانة من خلال تأهيل أخلاقيات العمل، والتبليغ من خلال التواصل التعاوني، والفطنة من خلال تحفيز التفكير النقدي والتكيف مع التحول الرقمي؛(١٥) يُثبت الإشراف الأكاديمي كونه أداة مؤسسية لتشكيل ثقافة العمل من خلال التعويد الجماعي المتكرر، إذ تُرسخ مرحلة ما قبل المؤتمر الاحترافية والمسؤولية، وتُعوّد مرحلة المؤتمر على الموضوعية والمساءلة، وتُحثُّ مرحلة ما بعد المؤتمر على ثقافة الابتكار عبر التأمل الذاتي؛(١٦) يُعزز الإشراف الأكاديمي أداء المعلمين بصورة مستدامة من خلال: توحيد معايير الوحدات التعليمية ومواءمة التصورات التربوية في مرحلة ما قبل المؤتمر، والتحقق من التطبيق الصفي وإتقان المحتوى في مرحلة المؤتمر، وتقديم التغذية الراجعة التقنية وإعداد خطط التحسين وتفعيل نظام الإرشاد بين الأقران في مرحلة ما بعد المؤتمر؛(١٧) تُعدُّ ثقافة العمل المحدد الأقوى لأداء المعلمين، إذ تجذّرت أعمدتها الخمسة النزاهة، والاحترافية، والابتكار، والمسؤولية والقدوة بوصفها افتراضات أساسية راسخة تُحرّك الأداء باستقلالية ودوام دون الحاجة إلى رقابة خارجية.

وخلص البحث إلى أن تأثير القيادة النبوية في أداء المعلمين يسير عبر آليتي الإشراف الأكاديمي وثقافة العمل؛ إذ تدفع القيادة النبوية نحو إشراف أكاديمي فاعل، ويُعزز الإشراف الأكاديمي بدوره ثقافة عمل راسخة لدى المعلمين، وتُسهم ثقافة العمل القوية في تحسين أدائهم. ويكشف ذلك أن الإشراف الأكاديمي وثقافة العمل يمثلان الآليتين الاستراتيجيتين اللتين تحوّلان قيم القيادة النبوية إلى ارتقاء فعلي بأداء المعلمين.