

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. MA Darul Mukarram

a. Profil MA Darul Mukarram

Madrasah Aliyah Darul Mukarram didirikan sejak tahun 1996 di bawah naungan Yayasan Al-Mukarram. Dibawah naungan Kementerian Agama Madrasah Aliyah Darul Mukarram di pimpin oleh Drs. H. Zainal Abidin sebagai kepala madrasah pertama pada saat itu.

Ditinjau dari segi letaknya Madrasah Aliyah Darul Mukarram berada pada tengah masyarakat yang telah merasakan pentingnya pendidikan dan ilmu pengetahuan selain itu lingkungan sekitar madrasah cukup tenang sehingga memungkinkan para peserta didik untuk belajar.

b. Visi dan Misi MA Darul Mukarram

Adapun Visi, Misi dan Tujuan MA Darul Mukarram :

1) Visi

Terwujudnya lulusan yang beriman, bertaqwa, berprestasi dan mandiri.

2) Misi

a) Menjadikan lingkungan Madrasah yang agamis.

- b) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi.
- c) Membangun suasana kondusif untuk mendorong semangat belajar siswa.
- d) Memotivasi siswa untuk kreatif dalam menyikapi IPTEK.

3) Tujuan

Berupaya meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, berkepribadian mandiri, cerdas, kreatif, disiplin, professional, bertanggung jawab dan berorientasi masa depan. MA Darul Mukarram sama seperti sekolah tingkat atas lainnya, yaitu sekolah tingkat atas yang mengajarkan pelajaran umum dan pelajaran agama. Namun disekolah ini berbeda dengan yang lain yang mana Madrasah Aliyah ini demi mencapai Visi dan Misinya untuk mencetak lulusan yang beriman dan bertaqwa, serta menciptakan lingkungan lulusan yang agamis maka di adakanlah pembelajaran agama lebih yaitu pesantren sore yang dilaksanakan setiap Selasa dan Kamis sore, ditambah pembelajaran kitab Tauhid dan pembacaan Burdah atau Habsy pada hari Jum'at. Selain itu, program baru yang diadakan pada Madrasah tersebut adalah Tahfidz Camp yang di adakan setiap Sabtu sore sampai Minggu pagi, yang mana kegiatan ini diikuti oleh seluruh siswa- siswi MA Darul Mukarram.

c. Fasilitas MA Darul Mukarram

Adapun fasilitas yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Fasilitas MA Darul Mukarram

No	Sarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Kepala Madrasah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Tata Usaha	1
5	Ruang Lab Komputer	1
6	Ruang Perpustakaan	1
7	Ruang UKS	1
8	Toilet Guru	1
9	Toilet Siswa	6
10	Lab IPA	1
11	Aula	1
12	Ruang BK	1

Data didapat dari arsip TU Madrasah

Tabel menunjukkan sarana dan prasarana yang terdapat di Madrasah Aliyah Darul Mukarram.

d. Rombongan Belajar MA Darul Mukarram

Rombongan belajar (rombel) yang tersedia di Madrasah tersebut dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Siswa MA Darul Mukarram

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X. IPS	15	14	1
2	XI. IPS 1	5	19	2
3	XI. IPS 2	5	19	3
4	XIII. IPS 1	12	12	4
5	XII. IPS 2	12	12	5

Data didapat dari arsip TU Madrasah

Tabel menunjukkan jumlah siswa MA Darul Mukarram yang menjadi populasi dan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin.

- e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Pendidik di MA Darul Mukarram

Tabel 4.3 Jumlah Guru MA Darul Mukarram

No.	Nama	Jabatan
1	Hj. Siti Ratna Kusumawati, S. Pd. I	Kepala Madrasah
2	Abdul Hamid	Kepala Komite
3	Norlaili Hayati, S.Pd	Wakamad Kurikulum
4	Fitri Futihah, S. Pd	Wakamad Kesiswaan
5	Irwan, S.Pd	Guru Sosiologi
6	Harna, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia
7	Hamidi, S.Pd.I	Guru Al-Qur'an Hadits
8	Mahrita Eriyanti, S.Pd	Guru Fisika
9	Muarif, S.pd	Guru Bahasa Inggris
10	Muamar, S.Pd	Guru Fiqih
11	Mansyah, S.Pd.I	Guru Bahasa Arab
12	Hasanah, S.Pd	Guru Fisika
13	Sri Kumala, S.Pd	Guru Ekonomi
14	Raudhatul Fitriyah, SE	Guru Ekonomi
15	Muhammad Iqbal Maulana Kusuma Putra, S.Pd	Guru Akidah Akhlak
16	Hilmina Safitri, S.Pd	Guru Matematika
17	Nor Dwi Riliyani, S.Pd	Guru Biologi
18	Ahmad Izzatul Jawaid, S,Pd	Guru PKN
19	Gazali Rahman, S.Pd	Guru Informatika

Data didapat dari arsip TU Madrasah

Tabel menunjukkan daftar guru MA Darul Mukarram yang menjadi populasi dan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin.

2. MA Ibtidaussalam

a. Profil MA Ibtidaussalam

Madrasah Aliyah Swasta Ibtidaussalam berlokasi di Jl. Trans Kalimantan KM 26, desa Andaman II kecamatan Anjir Pasar kabupaten Barito Kuala yang memiliki luas tanah ± 27.931 m². Madrasah Aliyah Swasta Ibtidaussalam berdiri dibawah naungan Yayasan Al-Hafiizh. Dan karena keinginan masyarakat sekitar

agar didirikan Madrasah Aliyah di daerah tersebut, karena untuk pendidikan sekolah menengah atas aksesnya cukup jauh, sehingga berdirilah Madrasah Aliyah Ibtidaussalam pada 12 Juli 2006.

b. Visi dan Misi MA Ibtidaussalam

Madrasah Aliyah Swasta Ibtidaussalam memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya warga madrasah yang memiliki budi pekerti yang luhur (Akhlaqul Karimah), berlaku jujur dalam bersikap dan berperilaku, serta mampu memberdayakan pola pikir untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan.

2) Misi

Adapun misi dari MA Ibtidaussalam yaitu:

- a) Mewujudkan warga madrasah yang religious
- b) Meningkatkan proses KBM yang efektif dan efisien.
- c) Mewujudkan perilaku yang mulia.
- d) Mewujudkan warga madrasah yang menguasai teknologi dan keterampilan.

c. Fasilitas MA Ibtidaussalam

Mengenai keadaan sarana dan prasarana di MAS Ibtidaussalam akan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Data Sarana dan Prasarana di MAS Ibtidaussalam

No.	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Kelas	6	Baik
4	Ruang Lab IPA	1	Baik
5	Ruang UKS	1	Cukup Baik
6	Ruang Perpustakaan	1	Baik
7	Ruang TU	1	Baik
8	Kantin	1	Baik
9	WC Guru	2	Baik
10	WC Siswa	1	Baik
11	WC Siswi	1	Baik
12	Aula	1	Baik

Sumber di atas diperoleh dari data-data Madrasah Aliyah Swasta Ibtidaussalam. Dan data tersebut didapat dari staf tata usaha (TU) Madrasah Aliyah Swasta Ibtidaussalam.

d. Rombongan Belajar MA Ibtidaussalam

Data siswa di MAS Ibtidaussalam pada tahun pelajaran 2023/2024. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Data Siswa di MAS Ibtidaussalam

Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
X 1	8	15	23
X 2	9	16	24
XI IPS 1	7	14	21
XI IPS 2	9	11	20
XII IPS 1	12	23	30
XII IPS 2	14	21	30
Jumlah	59	100	148

Data didapat dari arsip TU Madrasah

Tabel menunjukkan jumlah siswa(i) MAS Ibtidaussalam dari kelas X, XI, XII yang menjadi populasi dan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai

pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin.

- e. Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Pendidik MA Ibtidaussalam

Tabel 4.6 Data Guru dan staf TU di MAS Ibtidaussalam

No.	Nama	Jabatan/Tugas	Ijazah
1	Farid Muttaqin, S.Kom	Tenaga TU	S1
2	Achmad Mahmudi, S.Pd.I	Guru	S1
3	Thaibah, S.Pd	Guru	S1
4	Retvi Ahdiyati, S.Pd	Guru	S1
5	Junaidi, S.Pd.I	Guru	S1
6	Arie Widodo, S.Pd	Guru	S1
7	St. Saudah, S.Pd	Guru	S1
8	Mukaramah, S.Pd	Guru	S1
9	Norhayati, S.Pd	Guru	S1
10	A.Syarifudin, S.Pd	Guru	S1
11	Ilham Fauzi, S.Pd	Guru	S1
12	Rahimatun Nufus, S.Pd	Guru	S1
13	Salasiah, S.Pd	Guru	S1
14	Mus Mulyadi, S.Pd.I	Guru	S1
15	Rahmat Nuriyanto, S.Pd	Guru	S1

Data didapat dari arsip TU Madrasa

Tabel menunjukkan daftar guru MAS Ibtidaussalam yang menjadi populasi dan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin. Data Siswa di MAS Ibtidaussalam

B. Data Penelitian

a) Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 174 meliputi guru, siswa (i), dan komite Madrasah Aliyah Darul Mukarram dan Madrasah Aliyah Ibtidaussalam. Adapun data- data mengenai responden tentang nama

sekolah dan guru berdasarkan daftar absen yang disiapkan peneliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

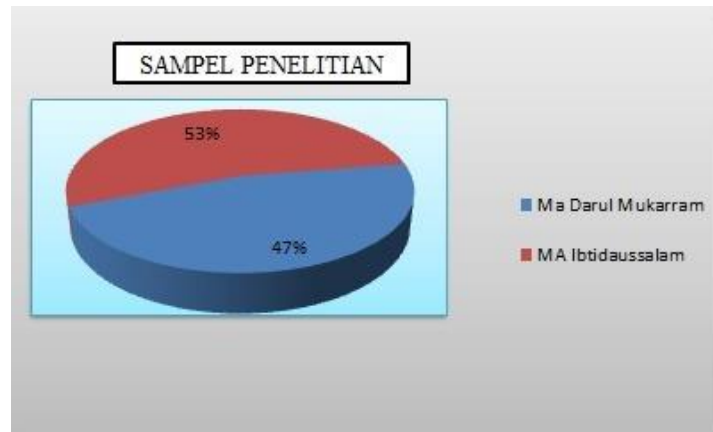


Diagram 4.1 Data Sampel Penelitian Berdasarkan Madrasah

Berdasarkan data pada gambar diatas, diperoleh informasi responden dengan nama sekolah MA Darul Mukarram sebesar 47%, dan MA Ibtidaussalam sebesar 53%. Kemudian penyebaran data responden dari tiap sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

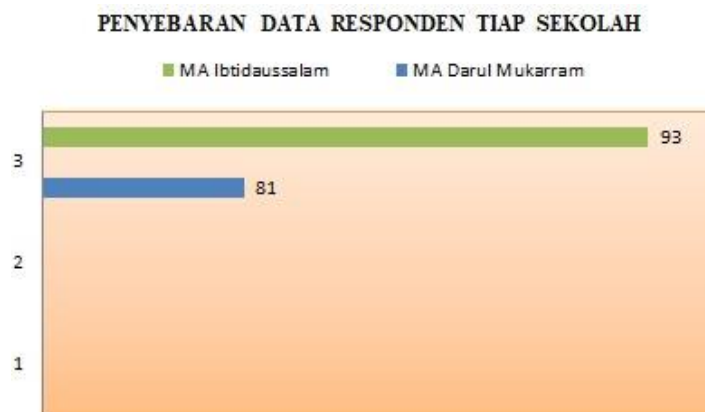


Diagram 4.2 Data Penyebaran Responden Tiap Madrasah

Berdasarkan data pada diagram diatas, diperoleh informasi bahwa MA Darul Mukarram berisikan 81 responden, dan MA Ibtidaussalam berisikan 93

responden. Pembagian responden ini diperoleh dari penyebaran sampel penelitian menggunakan teknik *proposional random sampling*.

b) Hasil Deskripsi Variabel

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hasil distribusi pada variabel (X_1) dengan jumlah responden 174 adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi Efektif

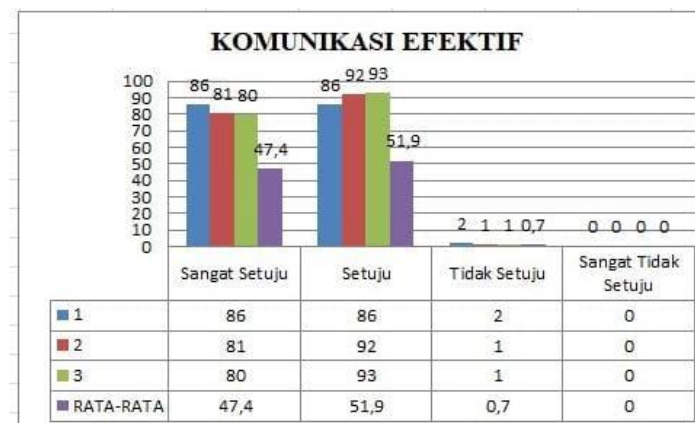


Diagram 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_1) (Komunikasi Efektif)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) pada dimensi pertama, yaitu “ Komunikasi Efektif”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 47,4 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 51,9, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,7.

2) Pengawasan Kinerja



Diagram 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_1) (Pengawasan Kinerja)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) pada dimensi kedua, yaitu “ Pengawasan Kinerja”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 33,7 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 65,7, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,6.

3) Motivasi



Diagram 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_1) (Motivasi)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) pada dimensi ketiga, yaitu “ Motivasi”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 44,2 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 55,2, rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,4, dan rata-rata yang memilih “sangat tidak setuju” sejumlah 0,2.

4) Keterlibatan Stakeholer

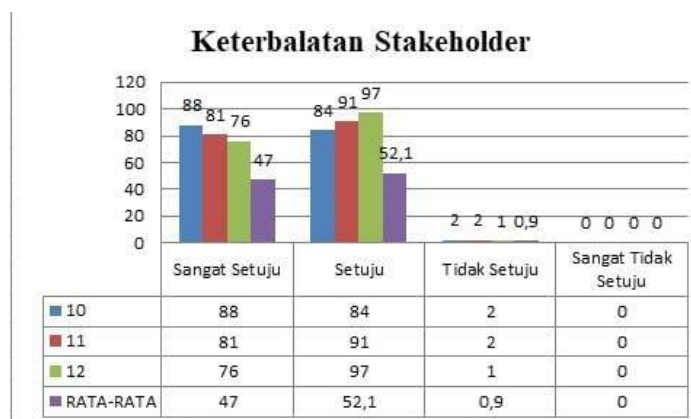


Diagram 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_1) (*Keterlibatan Stakeholder*)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) pada dimensi keempat, yaitu “ *Keterlibatan Stakeholder*”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 47 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 52,1, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,9.

b. Supervisi

Hasil distribusi frekuensi pada variabel (X_2) dengan jumlah responden 174 adalah sebagai berikut:

1) Supervisi Kinerja

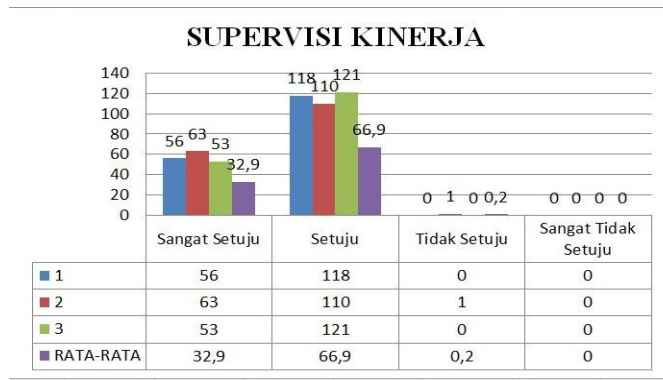


Diagram 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_2) (Supervisi Kinerja)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Supervisi (X_2) pada dimensi pertama, yaitu “Supervisi Kinerja”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 32,9 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 66,9, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,2.

2) Supervisi Pembelajaran



Diagram 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_2) (Supervisi Pembelajaran)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Supervisi (X_2) pada dimensi kedua, yaitu “Supervisi Pembelajaran”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 41,6 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 57,8, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,6.

3) Supervisi Manajemen

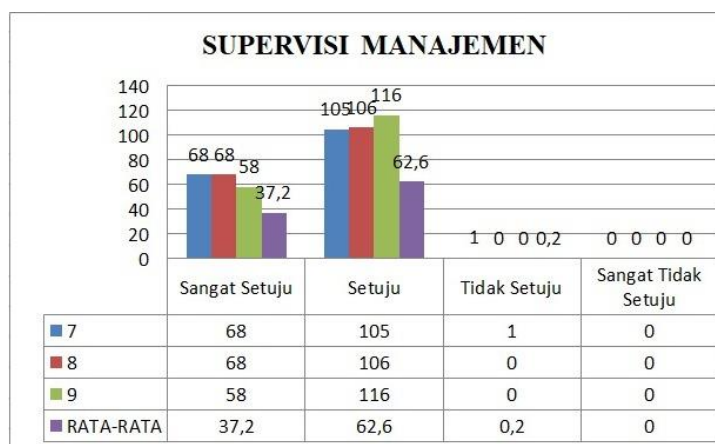


Diagram 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_2) (Supervisi Manajemen)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Supervisi (X_2) pada dimensi ketiga, yaitu “Supervisi Manajemen”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 37,2 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 62,6, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,2.

c. Kerjasama dengan *Stakeholder*

Hasil distribusi frekuensi pada variabel (X_3) dengan jumlah responden 174 adalah sebagai berikut:

1) Koordinasi dengan guru



Diagram 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_3) (Koordinasi dengan Guru)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Kerjasama dengan *Stakeholder* (X_3) pada dimensi pertama, yaitu “Koordinasi dengan guru”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 46 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 53,6, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,4.

2) Koordinasi dengan orangtua

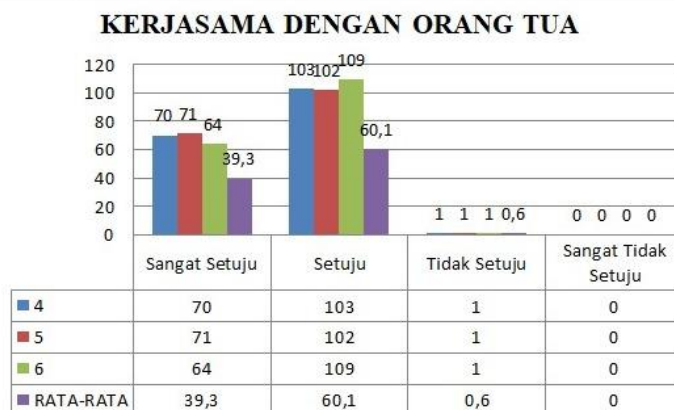


Diagram 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_3) (Koordinasi dengan Orangtua)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Kerjasama dengan *Stakeholder* (X_3) pada dimensi kedua, yaitu “Koordinasi dengan orangtua”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 39,3 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 60,1, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,6.

3) Koordinasi dengan Dinas Pendidikan



Diagram 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban (X_3) (Koordinasi dengan dinas pendidikan)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Kerjasama dengan *Stakeholder* (X_3) pada dimensi ketiga, yaitu “Koordinasi dengan dinas pendidikan”, jumlah instrument sebanyak 4 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 41,2 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 58,4, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,4.

d. Budaya Disiplin

Hasil distribusi frekuensi pada variabel (Y) dengan jumlah responden 174 adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Waktu

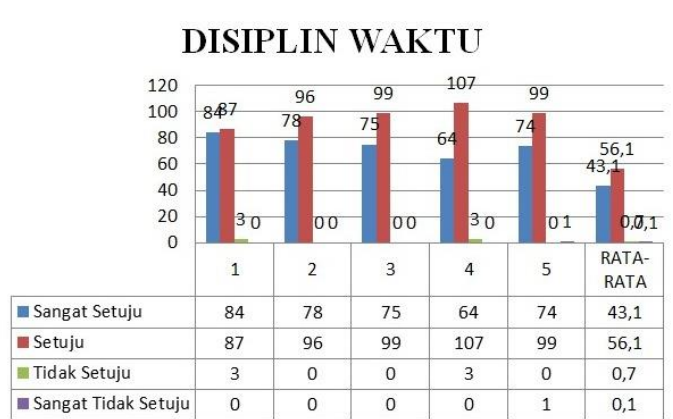


Diagram 4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban (Y) (Disiplin Waktu)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Budaya Disiplin (Y) pada dimensi pertama, yaitu “Disiplin Waktu”, jumlah instrument sebanyak 5 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 43,1 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 56,1, rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,7, dan rata-rata yang memilih “sangat tidak setuju” sejumlah 0,1.

2) Disiplin Ibadah

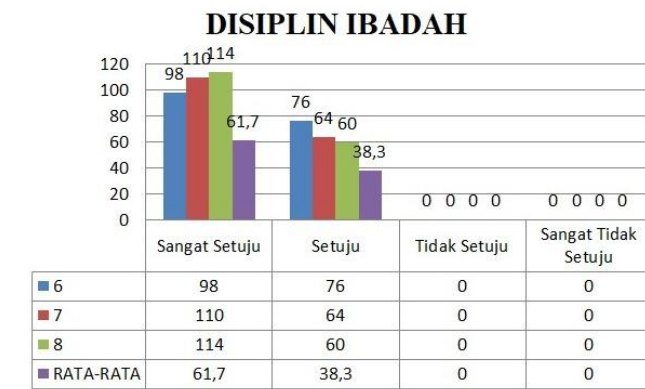


Diagram 4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban (Y) (Disiplin Ibadah)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Budaya Disiplin (Y) pada dimensi kedua, yaitu “Disiplin Ibadah”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 61,7 dan rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 38,3.

3)Disiplin Fisik

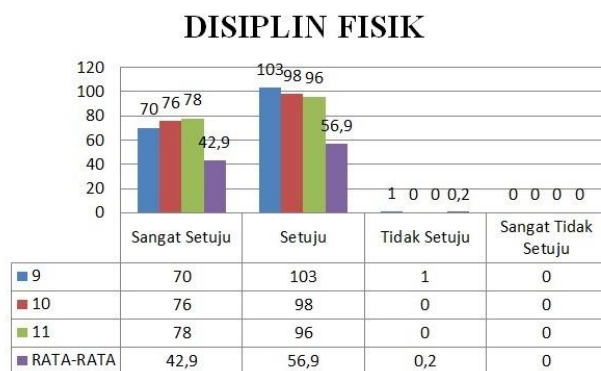


Diagram 4.15 Distribusi Frekuensi Jawaban (Y) (Disiplin Fisik)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Budaya Disiplin (Y) pada dimensi ketiga, yaitu “Disiplin Fisik”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 42,9 rata-rata yang memilih jawaban

“setuju” sejumlah 56,9, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,2.

4) Disiplin Moral

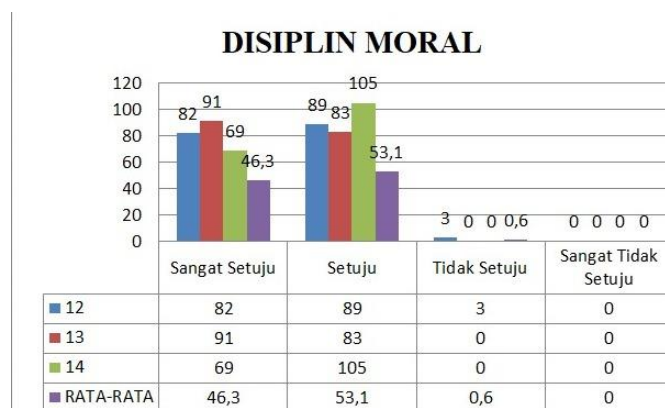


Diagram 4.16 Distribusi Frekuensi Jawaban (Y) (Disiplin Moral)

Berdasarkan data pada diagram diatas, untuk variabel Budaya Disiplin (Y) pada dimensi keempat, yaitu “Disiplin Moral”, jumlah instrument sebanyak 3 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sejumlah 46,3 rata-rata yang memilih jawaban “setuju” sejumlah 53,1, dan rata-rata yang memilih “tidak setuju” sejumlah 0,6.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini melibatkan 30 responden yang diambil dari 2 sekolah yaitu 15 dari MA Darul Mukarram, dan 15 dari MA Ibtidaussalam. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 22. Untuk menentukan validitas item- itemnya, dilakukan analisis korelasi (Korelasi Pearson) item total yang telah dikoreksi. Pengujian signifikansi dilakukan dengan menggunakan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji

dua sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ table maka item dinyatakan tidak valid (r tabel = 0.361). Realiabilitas suatu item dapat dievaluasi berdasarkan nilai Cronbach alpha. Jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60, maka item dianggap reliabel. Namun, jika nilai Cronbach alpha kurang dari 0,60, maka item dianggap tidak reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Soal	Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X ₁ 01	0.526	Valid	0.804	Reliable
2	X ₁ 02	0.375	Valid		
3	X ₁ 03	0.375	Valid		
4	X ₁ 04	0.517	Valid		
5	X ₁ 05	0.504	Valid		
6	X ₁ 06	0.498	Valid		
7	X ₁ 07	0.647	Valid		
8	X ₁ 08	0.638	Valid		
9	X ₁ 09	0.414	Valid		
10	X ₁ 10	0.455	Valid		
11	X ₁ 11	0.534	Valid		
12	X ₁ 12	0.727	Valid		

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi dan Realibilitas Supervisi (X_2)

Item Soal	Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X ₂ 01	0.599	Valid	0.707	Reliable
2	X ₂ 02	0.403	Valid		
3	X ₂ 03	0.599	Valid		
4	X ₂ 04	0.376	Valid		
5	X ₂ 05	0.490	Valid		
6	X ₂ 06	0.696	Valid		
7	X ₂ 07	0.485	Valid		
8	X ₂ 08	0.654	Valid		
9	X ₂ 09	0.405	Valid		

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kerjasama dengan Stakeholder

Item Soal	Variabel	Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X ₃ 01	0.497	Valid	765	Reliable
2	X ₃ 02	0.447	Valid		
3	X ₃ 03	0.388	Valid		
4	X ₃ 04	0.703	Valid		
5	X ₃ 05	0.680	Valid		
6	X ₃ 06	0.503	Valid		
7	X ₃ 07	0.639	Valid		
8	X ₃ 08	0.641	Valid		
9	X ₃ 09	0.645	Valid		
10	X ₃ 10	0.519	Valid		

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Budaya Disiplin (Y)

Item Soal	Variabel	Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Y 01	0.384	Valid	0.842	Reliable
2	Y 02	0.589	Valid		
3	Y 03	0.737	Valid		
4	Y 04	0.622	Valid		
5	Y 05	0.372	Valid		
6	Y 06	0.163	Tidak Valid		
7	Y 07	0.548	Valid		
8	Y 08	0.560	Valid		
9	Y 09	0.460	Valid		
10	Y 10	0.589	Valid		
11	Y 11	0.508	Valid		
12	Y 12	0.414	Valid		
13	Y 13	0.581	Valid		
14	Y 14	0.696	Valid		
15	Y 15	0.437	Valid		

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada r tabel dengan $\alpha = 0.05$ dengan di peroleh r tabel yaitu 0.361, maka dapat di simpulkan semua butir item dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, Supervisi, kerja sama dengan *stakeholder*, dan budaya disiplin valid, kecuali pada variabel budaya disiplin pada pernyataan nomer 6 tidak valid.

Selanjutnya, dari hasil tabel tersebut diatas juga dapat dilihat dari tabel *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan kepala madrasah diperoleh angka 0.804, supervisi diperoleh angka 0.707, kerjasama dengan *stakeholder* diperoleh angka 0.765 dan budaya disiplin diperoleh angka 0.842. Selanjutnya dapat dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r sebagai berikut:

Tabel 4.12 Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Realibilitas
0,800-1.000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang/Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Maka dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, kerjasama dengan stakeholder dan budaya disiplin tinggi.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan adalah berdistribusi normal. Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov. Berikut disajikan data hasil output uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.040	174	.200	.995	174	.831

*. This is a lower bound of the true significance.

Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas yang dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan hasil yang berbeda. Pada uji Kolmogorov-Smirnov, nilai statistik adalah 0,040 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200, menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal ($p > 0,05$). Sementara itu, pada uji Shapiro-Wilk, nilai statistik adalah 0,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,831, yang menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal ($p > 0,05$). Berdasarkan kedua uji ini, dapat disimpulkan bahwa data residual cukup mendekati distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima untuk analisis lanjutan yang menggunakan data tersebut.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.14 Hasil Data Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Disiplin * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	608.654	14	43.475	2.554	.002
		Linearity	339.235	1	339.235	19.929	.000
		Deviation from Linearity	269.419	13	20.725	1.217	.271

Within Groups	2706.548	159	17.022		
Total	3315.201	173			

Tabel ANOVA untuk interaksi antara Budaya Disiplin dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan. Variasi antar kelompok (combined) memiliki jumlah kuadrat sebesar 608.654 dengan 14 derajat kebebasan (df), menghasilkan mean square sebesar 43.475. Nilai F adalah 2.554 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar .002, menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok.

Komponen linearitas sangat signifikan (Sig. = .000), dengan jumlah kuadrat sebesar 339.235, $df = 1$, dan nilai F sebesar 19.929. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara Budaya Disiplin dan Gaya Kepemimpinan. Penyimpangan dari linearitas tidak signifikan (Sig. = .271), dengan jumlah kuadrat sebesar 269.419, $df = 13$, dan nilai F sebesar 1.217, yang mengindikasikan bahwa model ini cocok dengan baik tanpa penyimpangan signifikan dari linearitas.

Tabel 4.15 Hasil Data Uji Linieritas Supervisi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Disiplin * Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1100.261	11	100.024	7.316	.000
		Linearity	864.498	1	864.498	63.229	.000
		Deviation from Linearity	235.763	10	23.576	1.724	.079
Within Groups			2214.940	162	13.672		
Total			3315.201	173			

Interaksi antara Budaya Disiplin dan Supervisi Kepala Sekolah juga menunjukkan hasil yang signifikan. Variasi antar kelompok (combined) memiliki jumlah kuadrat sebesar 1100.261 dengan 11 df, menghasilkan mean square sebesar 100.024. Nilai F adalah 7.316 dengan tingkat signifikansi sebesar .000, menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Komponen linearitas sangat signifikan (Sig. = .000), dengan jumlah kuadrat sebesar 864.498, df = 1, dan nilai F sebesar 63.229. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara Budaya Disiplin dan Supervisi Kepala Sekolah. Penyimpangan dari linearitas tidak signifikan (Sig. = .079), dengan jumlah kuadrat sebesar 235.763, df = 10, dan nilai F sebesar 1.724, yang mengindikasikan bahwa model ini cocok dengan baik tanpa penyimpangan signifikan dari linearitas.

4.16 Tabel hasil uji linieritas kerjasama dengan *stakeholder*

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Disiplin * Kerjasama dengan Stakeholder	Between Groups	(Combined)	1061.244	12	88.437	6.317	.000
		Linearity	889.032	1	889.032	63.504	.000
		Deviation from Linearity	172.213	11	15.656	1.118	.350
	Within Groups	2253.957	161	14.000			
Total			3315.201	173			

Untuk interaksi antara Budaya Disiplin dan Kerjasama dengan Stakeholder, hasilnya juga signifikan. Variasi antar kelompok (combined) memiliki jumlah kuadrat sebesar 1061.244 dengan 12 df, menghasilkan mean square sebesar

88.437. Nilai F adalah 6.317 dengan tingkat signifikansi sebesar .000, menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok.

Komponen linearitas sangat signifikan (Sig. = .000), dengan jumlah kuadrat sebesar 889.032, $df = 1$, dan nilai F sebesar 63.504. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara Budaya Disiplin dan Kerjasama dengan Stakeholder. Penyimpangan dari linearitas tidak signifikan (Sig. = .350), dengan jumlah kuadrat sebesar 172.213, $df = 11$, dan nilai F sebesar 1.118, yang mengindikasikan bahwa model ini cocok dengan baik tanpa penyimpangan signifikan dari linearitas.

Secara keseluruhan, hasil ANOVA menunjukkan interaksi yang signifikan antara Budaya Disiplin dengan tiga faktor: Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder. Masing-masing interaksi menunjukkan hubungan linear yang kuat dengan Budaya Disiplin, dan tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas, yang menunjukkan bahwa hubungan-hubungan tersebut dimodelkan dengan baik oleh komponen linear.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.334	3.574	2.089

a. Predictors: (Constant), Kerjasama dengan Stakeholder, Gaya

Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Dalam model regresi yang disajikan, nilai Durbin-Watson sebesar 2.089 mengindikasikan adanya potensi autokorelasi positif yang lemah antara residual. Meskipun nilai ini mendekati nilai ideal sekitar 2 yang mengindikasikan tidak adanya autokorelasi, namun tetap menunjukkan adanya kemungkinan adanya pola dalam residual yang belum sepenuhnya dijelaskan oleh model.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.967	3.800		3.939	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.095	.082	.079	1.150	.252	.807	1.239
	Supervisi Kepala Sekolah	.484	.124	.301	3.916	.000	.651	1.536
	Kerjasama dengan Stakeholder	.442	.105	.320	4.194	.000	.661	1.514

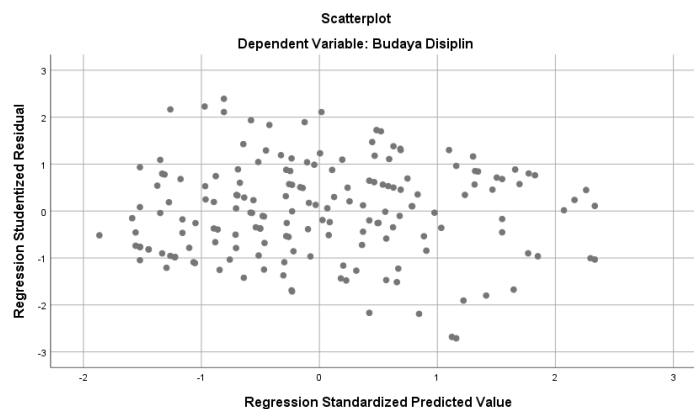
a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Hasil uji multikolinieritas pada model regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai Tolerance yang cukup tinggi (di atas 0.1) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang relatif rendah (di bawah 10) untuk setiap variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (Tolerance = 0.807, VIF = 1.239), Supervisi Kepala Sekolah (Tolerance = 0.651, VIF = 1.536), dan Kerjasama dengan Stakeholder (Tolerance = 0.661, VIF = 1.514). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel ini dapat dimasukkan ke dalam model

regresi tanpa masalah signifikan dari multikolinearitas, memvalidasi keabsahan interpretasi koefisien regresi terhadap variabel dependen Budaya Disiplin.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19 Uji Heteroskedastisitas



Scatter plot antara residual dan nilai-nilai prediksi untuk variabel dependen Budaya Disiplin menunjukkan pola yang menyebar merata atau homoskedastis, ini mengindikasikan bahwa variabilitas dari residual adalah konstan di sepanjang nilai-nilai prediksi. Pola yang menyebar merata menunjukkan bahwa tidak ada indikasi yang jelas dari heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka, asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang memungkinkan interpretasi yang lebih andal dari hasil analisis statistik, seperti estimasi parameter, interval kepercayaan, dan uji signifikansi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji signifikansi parameter (UJI T)

Tabel 4.20 Uji signifikansi parameter (UJI T)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.967	3.800		3.939	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.095	.082	.079	1.150	.252	.807	1.239
	Supervisi Kepala Sekolah	.484	.124	.301	3.916	.000	.651	1.536
	Kerjasama dengan Stakeholder	.442	.105	.320	4.194	.000	.661	1.514

a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter yang diberikan:

1) Gaya Kepemimpinan (X1):

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Budaya Disiplin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Budaya Disiplin.

Nilai t-statistics untuk Gaya Kepemimpinan adalah 1.150 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.252. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha (biasanya 0.05), tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (Ho). Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Disiplin.

2) Supervisi Kepala Sekolah (X2):

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Supervisi Kepala Sekolah terhadap variabel Budaya Disiplin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Supervisi Kepala Sekolah terhadap variabel Budaya Disiplin.

Nilai t-statistics untuk Supervisi Kepala Sekolah adalah 3.916 dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Karena nilai signifikansi sangat kecil, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Budaya Disiplin.

3) **Kerjasama dengan Stakeholder (X3):**

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama dengan Stakeholder terhadap variabel Budaya Disiplin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama dengan Stakeholder terhadap variabel Budaya Disiplin.

Nilai t-statistics untuk Kerjasama dengan Stakeholder adalah 4.194 dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) untuk variabel ini.

Tabel 4.21 Gaya kepemimpinan dan supervisi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.588	3.809		5.142	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.167	.084	.140	1.978	.050	.844	1.185
	Supervisi Kepala Sekolah	.732	.114	.455	6.434	.000	.844	1.185

a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

4) Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah

Ho (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap variabel Budaya Disiplin.

Ha (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap variabel Budaya Disiplin.

Koefisien regresi (B) untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0.167, dengan nilai t sebesar 1.978 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.050. Koefisien regresi (B) untuk Supervisi Kepala Sekolah adalah 0.732, dengan nilai t sebesar 6.434 dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000).

Terdapat bukti yang signifikan bahwa Supervisi Kepala Sekolah (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Untuk Gaya Kepemimpinan (X1), meskipun nilai signifikansi (0.050) sedikit mendekati batas alpha, secara keseluruhan, bukti yang tersedia tidak cukup untuk secara tegas menolak hipotesis nol. Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin dalam konteks ini.

5) Supervisi (X2) dan kerjasama dengan stakeholder (X3)

Tabel 4. 22 supervisi dan kerjasama dengan stakeholder

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16.954	3.388		5.005	.000		
Supervisi Kepala Sekolah	.518	.120	.322	4.313	.000	.691	1.448

Kerjasama dengan Stakeholder	.467	.103	.339	4.530	.000	.691	1.448
------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi dan stakeholder terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi dan kerjasama dengan stakeholder terhadap variabel budaya disiplin.

Koefisien regresi (B) untuk Supervisi Kepala Sekolah adalah 0.518, dengan nilai t sebesar 4.313 dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Koefisien regresi (B) untuk Kerjasama dengan Stakeholder adalah 0.467, dengan nilai t sebesar 4.530 dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000).

Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik Supervisi Kepala Sekolah (X1) maupun Kerjasama dengan Stakeholder (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi keduanya kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

6) Gaya Kepemimpinan (X1) dan kerjasama dengan Stakeholder(X3)

Tabel 4.23 Gaya kepemimpinan dan kerjasama dengan stakeholder

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.741	3.747		5.269	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.172	.083	.144	2.066	.040	.856	1.168
	Kerjasama dengan Stakeholder	.639	.096	.463	6.632	.000	.856	1.168

a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stakeholder terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama dengan stakeholder terhadap variabel budaya disiplin.

Koefisien regresi (B) untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0.172, dengan nilai t sebesar 2.066 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.040. Koefisien regresi (B) untuk Kerjasama dengan Stakeholder adalah 0.639, dengan nilai t sebesar 6.632 dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000).

Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik Gaya Kepemimpinan (X1) maupun Kerjasama dengan Stakeholder (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi keduanya kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

b. Uji f (Simultan)

Tabel 4.24 Uji parsial

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143.958	3	381.319	29.856	.000 ^b
	Residual	2171.244	170	12.772		
	Total	3315.201	173			

a. Dependent Variable: Budaya Disiplin

b. Predictors: (Constant), Kerjasama dengan Stakeholder, Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah

7) Efektivitas gaya kepemimpinan (X1), supervisi kepala sekolah (X2), dan kerjasama dengan stakeholder (X3) terhadap budaya disiplin (Y).

Ho (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Supervisi Kepala Sekolah (X2), dan Kerjasama dengan Stakeholder (X3) terhadap Budaya Disiplin (Y).

Ha (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

Berdasarkan nilai signifikansi ($p < 0.001$) dari hasil ANOVA untuk model regresi ini, kita menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kombinasi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin. Ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen ini, jika tidak semua, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin dalam model ini. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.25 Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.334	3.574	2.089

a. Predictors: (Constant), Kerjasama dengan Stakeholder, Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Budaya Disiplin

Koefisien determinasi (R Square) pada model regresi adalah 0.345, yang berarti sekitar 34.5% dari variasi dalam variabel Budaya Disiplin (Y) dapat dijelaskan oleh gabungan dari variabel independen yang ada dalam model, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Supervisi Kepala Sekolah (X2), dan Kerjasama dengan Stakeholder (X3). Ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak seluruhnya, sebagian besar variasi dalam Budaya Disiplin dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah (0.334) memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang dapat mempengaruhi tingkat penjelasan model terhadap fenomena Budaya Disiplin secara lebih akurat. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model dapat menjelaskan variasi dalam data, namun penting untuk mempertimbangkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar model ini yang juga dapat mempengaruhi Budaya Disiplin di lingkungan tersebut.

D. Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Proporsisi hipotesis yang diajukan seutuhnya bisa diterima,

sebab berdasarkan pengujian hipotesis dari variabel bebas dan variabel terikat secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data residual mendekati distribusi normal ($p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas dapat diterima.
2. Uji Linieritas, Budaya Disiplin dan Gaya Kepemimpinan: Hubungan linear yang signifikan ($p = 0,000$) dan tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas ($p = 0,271$). Budaya Disiplin dan Supervisi Kepala Sekolah: Hubungan linear yang signifikan ($p = 0,000$) dan tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas ($p = 0,079$). Budaya Disiplin dan Kerjasama dengan Stakeholder: Hubungan linear yang signifikan ($p = 0,000$) dan tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas ($p = 0,350$).
3. Uji Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson sebesar 2.089 menunjukkan potensi autokorelasi positif yang lemah, namun mendekati nilai ideal sekitar 2, sehingga asumsi autokorelasi dapat diterima.
4. Uji Multikolinieritas: Tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan dengan nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 untuk semua variabel independen, validasi keabsahan interpretasi koefisien regresi terhadap variabel dependen.
5. Uji Heteroskedastisitas: Pola yang menyebar merata dalam scatter plot menunjukkan tidak ada indikasi heteroskedastisitas, memenuhi asumsi homoskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

1. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

- a. Gaya Kepemimpinan (X1): Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p = 0,252$).
- b. Supervisi Kepala Sekolah (X2): Ada pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p < 0,001$).
- c. Kerjasama dengan Stakeholder (X3): Ada pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p < 0,001$).
- d. Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah: Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh signifikan ($p < 0,001$), sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak ($p = 0,050$).
- e. Supervisi dan Kerjasama dengan Stakeholder: Kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p < 0,001$).
- f. Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama dengan Stakeholder: Kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p < 0,001$).

2. Uji F Simultan

Kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Madrasah, dan Kerjasama dengan *Stakeholder* memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Disiplin ($p < 0,001$).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,345 menunjukkan bahwa 34,5% variasi dalam Budaya Disiplin dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam

model. Adjusted R² sebesar 0,334 menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variasi data meskipun masih ada faktor lain di luar model yang mempengaruhi Budaya Disiplin.

E. Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan hasil penelitian ini terbagi menjadi tujuh bagian, diantaranya : 1) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya disiplin, 2) Pengaruh supervisi terhadap budaya disiplin, 3) Pengaruh kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin 4) Pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap budaya disiplin, 5) Pengaruh supervisi dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin, 6) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin, 7) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin.

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Adanya analisis yang menyatakan bahwa sebesar 79,2% gaya kepemimpinan memengaruhi budaya disiplin orang yang ada di lembaga tersebut. Dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, sebagai seorang pemimpin tentunya tidak bisa hanya memerankan satu gaya kepemimpinan saja sebagaimana yang terdapat pada penelitian oleh Sy Rugayah BSA.⁹⁴ Sejalan dengan penelitian oleh Zaenal Fanani yang menyatakan bahwa kepala Ma'had menggunakan tiga gaya

⁹⁴ “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di PAUD Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School.”

kepemimpinan, Kepala madrasah perlu menggunakan beberapa gaya kepemimpinan karena setiap situasi dan kondisi di madrasah dapat membutuhkan pendekatan yang berbeda.⁹⁵

Dari beberapa literatur yang ada menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat memengaruhi budaya yang ada di lembaganya, dengan catatan seorang kepala madrasah tersebut tidak hanya fokus pada satu gaya kepemimpinan saja akan tetapi bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di madrasah tersebut.

Berdasarkan hasil nilai t-statistics untuk Gaya Kepemimpinan adalah 1.150 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.252. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha (biasanya 0.05), tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Disiplin. Dari sini bisa kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap budaya disiplin, hal ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi budaya disiplin. Dapat kita lihat berdasarkan hasil data empiris bahwasanya yang terjadi di lapangan kepala madrasah hanya mmerankan satu gaya kepemimpinan saja. Seperti pada Madrasah Aliyah Darul Mukarram gaya kepemimpinan yang dominan adalah demokratis, dan pada Madrasah Aliyah Ibtidaussalam gaya kepemimpinan yang dominan adalah kharismatik.

⁹⁵ “Peran Kepemimpinan Kepala Ma’had al-Ulya Dalam Meningkatkan Budaya Kedisiplinan Di Ma’had al-Ulya Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.”

b) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X2) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Pada penelitian oleh Dafid Hermawan, dkk dan pada penelitian Ru'iyah dkk menyebutkan bahwa hasil penelitian menyatakan supervisi berpengaruh terhadap budaya disiplin, sebagaimana teori oleh George Sears dalam bukunya *a study of prescriptions, practices and perceptions within a Christian school context* menyebutkan bahwa keberhasilan suatu sekolah bergantung pada keberhasilan kepala sekolah nya, karena peran kepala sekolah memiliki signifikansi besar dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima siswa, salah satunya dengan memperhatikan supervisi yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Supervisi di sekolah merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supervisi berperan dalam berbagai aspek, mulai dari pengembangan profesional guru, peningkatan kinerja sekolah, hingga pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.⁹⁶

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dengan nilai t-statistics untuk Supervisi Kepala Sekolah adalah 3.916 dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Karena nilai signifikansi sangat kecil, kita dapat menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Budaya Disiplin.

c) Pengaruh Kerjasama dengan *Stakeholder* (X3) terhadap Budaya Disiplin (Y)

⁹⁶ *A Study Of Prescriptions, Practices And Perceptions Within A Christian School Context.*

Pada penelitian oleh Ahmad Syarif dan Syarif Hidayat menyatakan bahwa kerjasama dengan *stakeholder* berpengaruh terhadap budaya disiplin, hal ini karena hasil kerjasama yang dilakukan oleh pihak terkait demi meningkatkan budaya disiplin siswa di sekolah.⁹⁷ Sebagaimana teori dalam buku yang berjudul *stakeholder* dalam pendidikan oleh Sundari menyatakan bahwa salah satu kategori utama *stakeholder* pendidikan adalah sekolah yang mana di dalamnya adalah para guru, dan peserta didik. Di masa sekarang ini dengan hadirnya teknologi yang sangat mudah diakses dan digunakan, peran guru sebagai elemen kunci utama pendidikan semakin dituntut untuk beradaptasi dan bertanggung jawab atas hal-hal yang dialami peserta didik.⁹⁸

Berdasarkan hasil penelitian sejalan dengan nilai t-statistics untuk Kerjasama dengan Stakeholder adalah 4.194 dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) untuk variabel ini.

d) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Supervisi (X2) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Terdapat bukti yang signifikan bahwa Supervisi Kepala Sekolah (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Untuk Gaya Kepemimpinan (X1), meskipun nilai signifikansi (0.050) sedikit mendekati batas alpha, secara keseluruhan, bukti yang tersedia tidak cukup untuk secara tegas menolak hipotesis

⁹⁷ “Budaya Partisipatif Stakeholder Di SMP IT Al Ghazali Modern School Palangka Raya.”

⁹⁸ “STAKEHOLDERS DALAM PENDIDIKAN.”

nol. Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin dalam konteks ini. Ini berarti dalam konteks penelitian ini, Gaya Kepemimpinan tidak dapat dianggap sebagai faktor yang signifikan mempengaruhi budaya disiplin. Meskipun Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks ini, tetap penting untuk mengevaluasi dan mungkin menyesuaikan gaya kepemimpinan agar lebih efektif dalam mendukung budaya disiplin sebagaimana yang sudah dipaparkan pada rumusan yang pertama.

- e) Pengaruh Supervisi (X2) dan kerjasama dengan *stakeholder* (X3) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik Supervisi Kepala Sekolah (X1) maupun Kerjasama dengan Stakeholder (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi keduanya kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

Ini menunjukkan bahwa baik supervisi kepala sekolah maupun kerjasama dengan stakeholder memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya disiplin di sekolah. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, bukti statistik mendukung penerimaan hipotesis alternatif bahwa ada pengaruh nyata dari kedua variabel tersebut. Ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas supervisi dan kerjasama dapat berdampak positif pada budaya disiplin di sekolah.

f) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan kerjasama dengan *Stakeholder*(X3) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik Gaya Kepemimpinan (X1) maupun Kerjasama dengan Stakeholder (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin (Y), karena nilai signifikansi keduanya kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

Berdasarkan hasil data tersebut bahwa gaya kepemimpinan jika bersama-sama dengan kerjasama dengan stakeholder dapat berpengaruh terhadap budaya disiplin. Meskipun jika secara sendiri gaya kepemimpinan tidak memberi pengaruh terhadap budaya disiplin.

g) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), supervisi kepala sekolah (X2), dan kerjasama dengan *stakeholder* (X3) terhadap budaya disiplin (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi ($p < 0.001$) dari hasil ANOVA untuk model regresi ini, kita menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kombinasi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin. Ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen ini, jika tidak semua, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Disiplin dalam model ini. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin.

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan Budaya Disiplin di sekolah dapat dilakukan dengan memfokuskan perhatian pada Gaya Kepemimpinan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kerjasama dengan Stakeholder. Dengan mengetahui bahwa variabel-variabel ini memiliki pengaruh signifikan, kebijakan dan praktik sekolah dapat diarahkan untuk memperkuat ketiga aspek tersebut guna menciptakan lingkungan yang lebih disiplin.