

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. MAN 1 Barito Kuala

a. Gambaran MAN 1 Barito Kuala

Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala terletak di jalan Veteran RT. 13 Kelurahan Marabahan Kota Kecamatan Marabahan Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan. Pada mulanya Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala bernama Sekolah Normal Islam yang berdiri tahun 1959 oleh H. Mahyuni Ma'ruf, kemudian pada tahun 1978 dijadikan Madrasah Aliyah (MA) Agama Islam Swasta yang berstatus swasta sesuai piagam madrasah no.L.0/3/451/IVc/78 selanjutnya menjadi PGA (Pendidikan Guru Agama) oleh H. Asranuddin G pada tahun 1980. Pada tahun 1981 Madrasah ini menjadi MAN Filial Marabahan dari MAN 1 Banjarmasin dengan SK Filial KEP/E/623/1981 tanggal 17 Oktober 1981 oleh Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam. Selanjutnya pada tanggal 25 Oktober 1993 madrasah ini mendapat SK Penegerian dengan no. 244 oleh Menteri Agama Republik Indonesia, maka resmilah menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Marabahan. Selanjutnya pada nama Madrasah Aliyah Negeri 1 Marabahan statusnya berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No.671 Tahun 2016 Tanggal 17 November 2016 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala terletak di jalan Veteran RT. 13 Kelurahan Marabahan Kota Kecamatan Marabahan Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan. Pada mulanya Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala bernama Sekolah Normal Islam yang berdiri tahun 1959 oleh H. Mahyuni Ma'ruf, kemudian pada tahun 1978 dijadikan Madrasah Aliyah (MA) Agama Islam Swasta yang berstatus swasta sesuai piagam madrasah no.L.0/3/451/IVc/78 selanjutnya menjadi PGA (Pendidikan Guru Agama) oleh H. Asranuddin G pada tahun 1980. Pada tahun 1981 Madrasah ini menjadi MAN Filial Marabahan dari MAN 1 Banjarmasin dengan SK Filial KEP/E/623/1981 tanggal 17 Oktober 1981 oleh Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam. Selanjutnya pada tanggal 25 Oktober 1993 madrasah ini mendapat SK Penegerian dengan no. 244 oleh Menteri Agama Republik Indonesia, maka resmilah menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Marabahan. Selanjutnya pada nama Madrasah Aliyah Negeri 1 Marabahan statusnya berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No.671 Tahun 2016 Tanggal 17 November 2016 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala dilatarbelakangi oleh beberapa penyikapan dan pemikiran terhadap pentingnya pendidikan agama bagi masyarakat dan juga mengiringi berbagai macam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Dengan kemandirian itu maka muncullah globalisasi dengan segala dampaknya dan di tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, terkandung dampak negatif maupun positif yang menyebar ke seluruh elemen

kehidupan manusia, mulai dari ekonomi, politik, sosial, budaya, terkhusus pendidikan.

Tatanan pendidikan, jika diambil dampak negatifnya dari pengaruh kemajuan tersebut, membuat pendidikan mandur dari nilai-nilai akhlak, moral dan etik, sehingga dekadensi moral terus menyelimuti manusia yang juga memiliki implikasi ke berbagai ranah kehidupan manusia juga.

b. Visi Misi dan Tujuan MAN 1 Barito Kuala

Setiap institusi tentu memiliki visi dan misi yang hendak di capai dala proses pendidikan yang dilangsungkan. Visi Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala ialah “terwujudnya pelayanan pendidikan yang berkualitas islami, berakhlak mulia, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), seni serta mencintai lingkungan dan tanahairnya”.

Adapun untuk mewujudkan visi diperlukan jalan menuju pencapaiannya.

Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Barito Kuala yaitu:

- 1) Memberikan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan, dan memberi bimbingan pembelajaran khusus berbasis ADISADAYA (Agamis, Disiplin, Sains dan Budaya).
- 2) Melaksanakan proses pendidikan dengan menerapkan manajemen mutu yang berbasis sekolah dan lingkungan.
- 3) Menciptakan suasana kehidupan sekolah yang religius, beretika dan berbudaya.

- 4) Mencetak peserta didik yang disiplin, bertanggung jawab, toleransi, demokratis, bijak dan rasional.
- 5) Tercapainya kompetensi spiritual, kompetensi sikap, kompetensi sosial, kompetensi pengetahuan dan kompetensi keterampilan.
- 6) Memberikan pendidikan kecakapan hidup yang tertata dan integral.

Adapun tujuan dari Madrasah aliyah Negeri 1 Barito Kuala adalah:

- 1) Menghasilkan siswa yang mengamalkan ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menjadikan madrasah aliyah yang unggulan dilingkungan kabupaten barito kuala dan Provinsi Kalimantan Selatan.
- 3) Mewujudkan kelulusan 100% pada ujian sekolah, ujian nasional, dan ujian madrasah berstandar nasional.
- 4) Mampu bersaing pada lomba olympiade sains dan Bahasa.
- 5) Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di PT Negeri di Indonesia.
- 6) Menciptakan suasana belajar yang kondusif, harmoni dan menyenangkan.
- 7) Meningkatkan kemampuan berfikir logis, kritis dan sistematis.
- 8) Mampu berkomunikasi dengan bahasa inggris dan bahasa arab dilingkungan sekolah.
- 9) Siswa memiliki salah satu keahlian dibidang seni budaya.
- 10) Meningkatkan kemampuan produktifitas dibidang ekonomi khususnya keahlian dibidang otomotif dan tata boga.
- 11) Terwujudnya kepribadian siswa yang disiplin, tanggung jawab, toleransi dan demokratis.

c. Daftar Kepala Madrasah

Beberapa kepala madrasah yang telah memimpin MAN 1 Barito Kuala dari tahun ke tahun, berikut daftarnya:

Tabel 4.1 Daftar Nama Kepala Madrasah Dari Tahun Ke Tahun

NO.	NAMA	PERIODESASI KEPEMIMPINAN
1.	H. Mahyuni Ma'ruf	1959 - 1979
2.	H. Asranuddin G	1980 - 1981
3.	Drs. H. Asqalani, Lc	1981 - 1996
4.	Drs. F. Sanady	1996 - 1997
5.	Drs. Herman	1997 - 2000
6.	Dra. Hj. Herawati Amir	2000 - 2007
7.	H. Ahmad Yani, S.Ag	2007 - 2013
8.	Drs. H. Suardi, S.Pd.I	2013 - 2024
9.	Abdul Khair, S.Ag, M.Pd.I	2024 - Sekarang

Sumber: Website MAN 1 Barito Kuala

D . Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

Berikut daftar nama guru yang di MAN 1 Barito Kuala:

Tabel 4.2 Daftar guru di MAN 1 Barito Kuala

NO	NAMA GURU	JENIS KELAMIN
1	Abdurrahman, S.Pd	Laki-laki
2	Akhmad Rif'at,S.Pd	Laki-laki
3	Ansharuddin, S.Pd.	Laki-laki
4	Ansyari, S.Pd	Laki-laki
5	Berkah Lestari, S.Pd	Perempuan
6	Disna Kumala Sari, S.Pd	Perempuan
7	Dr. Abu Sofian, M.Pd	Laki-laki
8	Dra. Hj. Halimah	Perempuan
9	Dra.Hamidah, MA	Perempuan
10	Drs.Suparmanto, M.Pd	Laki-laki
11	Faizah, S.Ag	Perempuan
12	Fazah Qurrotun Ain, S.Pd.I	Perempuan
13	Ferdyan Riefani, S.Pd	Laki-laki
14	Fitriani, S.Pd	Perempuan
15	Helda Mulianti,S.Pd	Perempuan
16	Hj. Erna Multi, S.Ag.	Perempuan

NO	NAMA GURU	JENIS KELAMIN
17	Idawati, S.Pd.	Perempuan
18	Isdayanti, S.Pd	Perempuan
19	Kusnendra Hadi P , S.Pd.I	Laki-laki
20	M. Ashfia Rayhan, S.Pd.I	Laki-laki
21	M. Jauhari Yanto Effendi, S.Pd	Laki-laki
22	M. Yuhyl Husna, M.Pd.I	Laki-laki
23	M.Zainuddin, S.Ag, S.Pd	Laki-laki
24	Mariana, S.Pd.I	Perempuan
25	Marianti Afrina, S.Pd	Perempuan
26	Najib Ihda Bashofi, S.H.I	Laki-laki
27	Nora Ningsih, S.Pd	Perempuan
28	Rahmawati, S.Pd.I	Perempuan
29	Raihan Wahyudi, S.Pd	Laki-laki
30	Raudatul Jannah	Perempuan
31	Saniah, S.Pd I	Perempuan
32	Sri Rahayu, S.Pd	Perempuan
33	Sri Rahmawati,S.Pd	Perempuan
34	Sri Wahyuna, S.Pd	Perempuan
35	Hj Siti Khairal Anami,S.Pd I	Perempuan
36	Siti Noorhasanah, S.Pd	Perempuan
37	Sumarni, S.Pd.	Perempuan
38	Wilna Yuliani, S.Pd	Perempuan
39	Yudiannor Darma, S.Ag	Laki-laki

Sumber: TU MAN 1 Barito Kuala

e. Jumlah Siswa

Berikut daftar siswa di MAN 1 Barito Kuala tahun ajaran 2024/2025:

Tabel 4.3 Jumlah Siswa

NO	KELAS	JENIS KELAMIN	JUMLAH	TOTAL
1	IX A	Laki-Laki	10	100
		Perempuan	10	
2	IX B	Laki-Laki	10	
		Perempuan	10	
3	IX C	Laki-Laki	10	
		Perempuan	10	
4	IX D	Laki-Laki	10	
		Perempuan	10	
5	IX E	Laki-Laki	9	
		Perempuan	11	
6	X A	Laki-Laki	7	118

NO	KELAS	JENIS KELAMIN	JUMLAH	TOTAL	
		Perempuan	17		
7	X B	Laki-Laki	9		
		Perempuan	16		
8	X C	Laki-Laki	10		
		Perempuan	13		
9	X D	Laki-Laki	9		
		Perempuan	13		
10	X E	Laki-Laki	11		
		Perempuan	13		
11	XI A	Laki-Laki	4		130
		Perempuan	16		
12	XI B	Laki-Laki	4		
		Perempuan	16		
13	XI C	Laki-Laki	16		
		Perempuan	15		
14	XI D	Laki-Laki	11		
		Perempuan	18		
15	XI E	Laki-Laki	14		
		Perempuan	16		
TOTAL LAKI-LAKI			144	348	
TOTAL PEREMPUAN			204		

Sumber: TU MAN 1 Barito Kuala

2. MAN 2 Barito Kuala

a. Gambaran MAN 2 Barito Kuala

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Barito Kuala sudah cukup tua karena nama Madrasah Aliyah Negeri (MAN) adalah peralihan MA Al- Azhar yang didirikan pada tahun 1987, yang penegeriannya berdasarkan KMA Nomor 107 Tahun 1997 tanggal 17 Maret 1997. Kemudian berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dengan KMA Nomor 107 Tahun 1997 tanggal 17 Maret 1997 menjadi MAN 2 Marabahan, setelah itu keluar KMA Nomor 671 Tahun 2016 Tanggal 17 November 2016 menjadi MAN 2 Barito Kuala sampai dengan sekarang.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Barito Kuala berlokasi di Jl. Darmawan RT 09, Desa Pulau Sugara, Kecamatan Alalak, Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Visi Misi dan Tujuan MAN 2 Barito Kuala

Visi: “Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman Dan Bertaqwa, Memiliki Akhlakul Karimah Serta Memiliki Keunggulan Dalam Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi”

Misi:

- 1) Mengimplementasikan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mencerdaskan dan memanusiakan.
- 2) Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berakhlakul karimah.
- 3) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang mampu menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki peserta didik.
- 4) Menciptakan atmosfer pendidikan dan pengajaran yang merangsang dan menumbuhkan semangat daya saing dalam diri peserta didik.
- 5) Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang senantiasa mampu mengaplikasikan sains dan teknologi.
- 6) Mewujudkan suasana persekolahan yang religius dan berkarakter yang mencerminkan pengamalan agama dan perilaku akhlakul karimah.

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini.

- 1) Terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan Islami (PAIKEMI) dan kekompakan sesama guru (team work teaching) untuk lebih mengoptimalkan SDM Guru dan mencegah terjadinya kekosongan jam pelajaran supaya setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 2) Optimalisasi pelayanan terhadap peserta didik dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran.
- 3) Penerapan evaluasi atau penilaian hasil belajar (penilaian harian, penilaian akhir semester, dan penilaian akhir tahun) secara konsisten dan berkesinambungan.
- 4) Optimalisasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran program perbaikan dan pengayaan.
- 5) Memotivasi dan membantu peserta didik untuk pengembangan diri dalam mengenali potensi diri dan minat melalui program bimbingan konseling sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal.
- 6) Optimalisasi pengembangan diri dalam hal minat dan bakat siswa melalui program bimbingan konseling dan ekstrakurikuler (Pramuka, Pencak Silat, Kegiatan Seni, Maulid Habsyi, dan keterampilan lainnya yang relevan) sehingga setiap siswa dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya secara optimal.

c. Daftar Guru

Berikut nama guru yang mengajar di MAN 2 Barito Kuala:

Tabel 4.4 Daftar Guru MAN 2 Barito Kuala

NO	NAMA	JENIS KELAMIN
1	Abda'i Ratomi, S.Pd.I	Laki-laki
2	Arbainah, S.Ag	Perempuan
3	Arpiah, S.Pd	Perempuan
4	Arsyad, S.Pd	Laki-laki
5	Atiq Hadiani, S.Pd	Perempuan
6	Dina Rima Muliani, S.Pd	Perempuan
7	Drs. Horni	Laki-laki
8	Fahriah, S.Pd	Perempuan
9	Fathurrahman, S.Pd.I	Laki-laki
10	H. Mujiburrahman, S.Ag	Laki-laki
11	Hidayatullah, S.Pd, M.Pd	Laki-laki
12	Hj Aisyah, S.Pd	Perempuan
13	Hj. Nurhasanah, S.Pd	Perempuan
14	Hj. Nurhikmah, S.Pd, M.Pd	Perempuan
15	Hj. Nurmahani, S.Pd	Perempuan
16	Hj. Nurul Miliyani, S.Pd	Perempuan
17	Hj. Ruspita Eneyati, S.Pd	Perempuan
18	Husnul Khatimah, S.Pd	Perempuan
19	Juairiah, S.Pd	Perempuan
20	Jumratul Fauziah, S.Pi	Perempuan
21	Khadijah, S.Pd	Perempuan
22	Laila Kurniawaty, S.Pd	Perempuan
23	Laili Maslinani, S.Pd	Perempuan
24	Linda Mar'atus Sholihah, S.Pd	Perempuan
25	Marlina, S.Pd	Perempuan
26	Muhammad Iqbal Trinajah, S.Pd	Laki-laki
27	Mukhlis, S.Pd	Laki-laki
28	Muklis Dwi Putra, S.Pd	Laki-laki
29	Nalahayati, S.Pd.I	Perempuan
30	Nuriah, S.Pd	Perempuan
31	Nuryono Adi Rahman, S.Si	Laki-laki
32	Rabiatul Adawiyah, S.Pd, M.Pd	Perempuan
33	Rifa'atul Husna, S.Pd	Perempuan
34	Risda Shapiya, S.Pd	Perempuan
35	Rizky Lestari, S.Pd	Perempuan
36	Roni, S.Pd	Laki-laki
37	Syaifudin Ghoszali, S.Ag, M.Ag	Laki-laki
38	Wahyuni, S.Pd	Perempuan
39	Wisnu Pramudyo HS, S.Or	Laki-laki
40	Yasmin Khairina, S.Pd	Perempuan

NO	NAMA	JENIS KELAMIN
41	Zulfah, S.Pd.I	Perempuan

Sumber: TU MAN 2 Barito Kuala.

d. Daftar Kepala Madrasah

Berikut adalah tabel yang merangkum daftar kepala madrasah MAN 3 Barito

Kuala sejak didirikan:

Tabel 4.5 Daftar Kepala Madrasah Dari Tahun ke Tahun

NO.	NAMA KEPALA MADRASAH	MASA JABATAN
1	Drs. Horni (MA Al-Azhar)	1997
2	Drs. Misran Ariyadi	1997-2001
3	H . Asmuri ch	2001-2004
4	Muhammad Thahir, S.Pd.	2004-2009
5	Dra. Hj. Naini Pristiana	2009-2013
6	Drs. Muhammad Thahir, S.Pd. M.Pd.I.	2013-2016
7	Burhanudin Nur, S.Pd	2016-2019
8	Rosmawardi, S.Pd.	2022 – Sekarang

Sumber: TU MAN 2 Barito Kuala

e. Jumlah Siswa

Berikut daftar siswa di MAN 2 Barito Kuala tahun ajaran 2024/2025:

Tabel 4.6 Tabel Jumlah Siswa MAN 2 Barito Kuala

No	Kelas	Jumlah Siswa		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	X A	10	9	19
2	X B	10	8	18
3	X C	10	8	18
4	X D	11	6	17
5	XI A	8	12	20
6	XI B	12	10	22
7	XI C	10	12	22
8	XI D	10	13	23

No	Kelas	Jumlah Siswa		Total	
		Laki-laki	Perempuan		
9	XII MIPA	9	16	25	85
10	XII IPS 1	7	10	17	
11	XII IPS 2	9	11	20	
12	XII Keagamaan	12	11	23	
Jumlah Keseluruhan		118	126	244	244

Sumber: TU MAN 2 Barito Kuala

3. MAN 3 Barito Kuala

a. Gambaran MAN 3 Barito Kuala

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Barito Kuala didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 107 Tahun 1997 pada tanggal 17 Maret 1997. Kemudian, madrasah ini memperoleh Surat Keputusan Operasional dengan nomor KMA 671 Tahun 2016 tertanggal 17 November 2016. Terletak di Jl. Purwosari I Km.06, Desa Purwosari I, Kecamatan Tamban, Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan, madrasah ini merupakan satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di wilayah selatan Kabupaten Barito Kuala. Hal ini menjadikannya pilihan utama bagi masyarakat Kecamatan Tamban, Mekarsari, dan Tabunganen dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Seiring waktu, MAN 3 Barito Kuala terus berkembang, baik dari segi jumlah siswa maupun fasilitas pendidikan. Dengan luas lahan mencapai 8.755 meter persegi, madrasah ini memiliki ruang yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar serta aktivitas ekstrakurikuler. Komitmen madrasah dalam membentuk generasi muda yang unggul dan berakhlak mulia tercermin dalam fokusnya pada pendidikan agama Islam yang kuat.

b. Visi Misi

Adapaun visi, misi serta tujuan dari MAN 3 Barito Kuala sebagai berikut:

Visi : Generasi beriman, brilliant, mandiri, memiliki skills dan inovatif.

Misi :

- 1) Meningkatkan kualitas kegiatan keagamaan agar peserta didik istiqomah dalam pengalaman ajaran Islam.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap peserta didik dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 3) Melaksanakan program life-skill agar peserta didik memiliki karakter sendiri.
- 4) Menumbuhkan budaya disiplin dan inovatif untuka madrasah.

Tujuan :

- 1) Mengembangkan budaya madrasah yang religius melalui kegiatan keagamaan.
- 2) Melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif dan menyenangkan pada semua mata pelajaran.
- 3) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik warga madrasah.
- 4) Mengembangkan jiwa wirausaha dan keterampilan warga madrasah.
- 5) Mengoptimalkan budaya disiplin dan inovatif pada warga madrasah.
- 6) Menyelenggarakan berbagai kegiatan inovasi yang menjadi bagian dari pendidikan karakter bangsa.

- 7) Melakukan berbagai kegiatan peningkatan kemampuan dalam keterampilan pribadi maupun organisasi.
- 8) Mewujudkan warga madrasah religius melalui pembelajaran ekstrakurikuler.
- 9) Memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta didik mengikuti kompetisi berbagai jenis kompetisi dan jenjang.
- 10) Membina warga madrasah agar kreatif dan inovatif.

c. Daftar Kepala Madrasah

Berikut adalah tabel yang merangkum daftar kepala madrasah MAN 3 Barito

Kuala sejak didirikan:

Tabel 4.7 Daftar Kepala Madrasah Dari Tahun ke Tahun

NO.	NAMA KEPALA MADRASAH	MASA JABATAN
1	Drs. Mursalin	1997 – 2001
2	Drs. Misran Ariyadi	2001 – 2003
3	Drs. Mustafa Yusuf, AR	2003 – 2006
4	Drs. Surya Subur	2006 – 2007
5	Asyikin Noor, S.Pd.I	2007 – 2009
6	Drs. Muh. Thahir, S.Pd	2009 – 2013
7	Drs. Rustam Eff, M.Pd.I	2013 – 2024
8	Sumadi, S.Ag, M.IP	2024 – Sekarang

Sumber: TU MAN 3 Barito Kuala

d. Daftar Guru

Berikut nama-nama guru yang menjadi pendidik di MAN 3 Barito Kuala:

Tabel 4.8 Daftar Nama Guru

NO	NAMA	JENIS KELAMIN
1	Syahrir, S.Ag	Laki-laki

NO	NAMA	JENIS KELAMIN
2	Abdurrahman, S.Pd	Laki-laki
3	Hj. Laila, S.Ag, M.Pd	Perempuan
4	Mila Hayati, S.Pd.I, M.Pd	Perempuan
5	Rusnah, S.Pd.I	Perempuan
6	Abd. Rahman Sidiq, S.Pd.I	Laki-laki
7	Yumiati, S.Pd	Perempuan
8	Edi Sasmito, S.Or	Laki-laki
9	Igga Maulidah, S.Pd	Perempuan
10	Mahdia Fatliyani, S.Pd	Perempuan
11	Anis Yulistiana, S.Pd	Perempuan
12	Hapip Anshori, S.Pd	Laki-laki
13	Salamah, S.Pd	Perempuan
14	Mulia, S.Pd	Perempuan
15	Janiah, S.Pd	Perempuan
16	Hermansyah, S.Pd	Laki-laki
17	Sri Isnawati, S.Pd	Perempuan
18	Nur' Aimah, S.Pd	Perempuan
19	Bahrul Ilmi, S.Pd	Laki-laki
20	Rizky Lestari, S.Pd	Perempuan
21	Zaenal Arifin, S. Pd	Laki-laki

Sumber: TU MAN 3 Barito Kuala

e. Jumlah Siswa

Berikut daftar siswa di MAN 1 Barito Kuala tahun ajaran 2024/2025:

Tabel 4.9 Jumlah Siswa

KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	JURUSAN
Kls X	9	7	16	IPA
	8	8	16	IPS
	9	7	16	Agama
JUMLAH	26	22	48	
Kls XI	6	8	14	IPA
	9	5	14	IPS
	6	10	16	Agama
JUMLAH	21	23	44	
Kls XII	5	13	18	IPA
	11	11	22	IPS

KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	JURUSAN
	11	17	28	Agama
JUMLAH	27	41	68	
TOTAL				136

Sumber: TU MAN 3 Barito Kuala

B. Data Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	28,71%
2	Perempuan	72	71,29%
Total		101	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	D4/S1	88	87,13%
2	S2	12	11,88%
3	S3	1	0,99%
Total		101	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025

c. Karakteristik Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan pendidikan pangkat, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	GTT	16	15,84%
2	GBPNS	4	3,96%
3	IX	14	13,86%
4	III A	15	14,85%
5	III B	21	20,79%
6	III C	13	12,87%
7	III D	1	0,99%
8	IV A	17	16,83%
Total		101	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Mengajar

Berdasarkan lama mengajar, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

No.	Lama Mengajar	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	6	5,94%
2	2 Tahun	8	7,92%
3	3 Tahun	7	6,93%
4	4 Tahun	9	8,91%
5	5 Tahun	4	3,96%
6	6 Tahun	8	7,92%
7	7 Tahun	3	2,97%
8	8 Tahun	3	2,97%
9	9 Tahun	3	2,97%
10	10 Tahun	2	1,98%
11	11 Tahun	4	3,96%
12	12 Tahun	4	3,96%
13	13 Tahun	1	0,99%
14	14 Tahun	1	0,99%
15	15 Tahun	2	1,98%
16	16 Tahun	3	2,97%
17	17 Tahun	2	1,98%
18	18 Tahun	2	1,98%
19	19 Tahun	3	2,97%
20	20 Tahun	6	5,94%
21	21 Tahun	3	2,97%
22	22 Tahun	6	5,94%

No.	Lama Mengajar	Frekuensi	Persentase (%)
23	23 Tahun	2	1,98%
24	24 Tahun	1	0,99%
25	25 Tahun	1	0,99%
26	26 Tahun	3	2,97%
27	28 Tahun	1	0,99%
28	31 Tahun	1	0,99%
29	38 Tahun	2	1,98%
Total		101	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025

2. Hasil Deskripsi Variabel

Berikut hasil rata-rata variabel kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, budaya kerja dan semangat kerja:

Tabel 4.14 Hasil Deskripsi Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NOMOR INSTRUMEN	MEAN	RATA-RATA
1	Kepemimpinan Spiritual	<i>Vision</i>	1,2,3,4	3,14	3,10
2		<i>Alturistic Love</i>	5,6,7,8	3,08	
3		<i>Hope/Faith</i>	9,10,11,12	3,08	
4	Supervisi Akademik	Pengembangan Guru	12,14,15,16	3,13	3,12
5		Kontrol Kurikulum	17,18,19,20	3,15	
6		Keterlibatan Siswa	21,22,23,24	3,09	
7	Budaya Kerja	Sikap terhadap Pekerjaan	25,26,27,28	3,12	3,14
8		Perilaku pada Waktu Bekerja	29,30,31,32	3,15	
9	Semangat Kerja	Kehadiran	33,34,35,36	3,11	3,13
10		Kerja Sama	37,38,39,40	3,11	
11		Kepuasan Kerja	41,42,42,44	3,16	
12		Kedisiplinan	45,46,47,48	3,17	

Sumber : Hasil Analisis Angket Penelitian Maret Tahun 2025

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru di MAN 1,2 dan 3 terhadap variabel kepemimpinan spiritual adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan

dengan rata-rata variabel kepemimpinan spritual yaitu 3,10. Rata-rata variabel kepemimpinan spiritual yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru di MAN 1,2 dan 3 terhadap variabel supervisi akademik adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel supervisi akademik yaitu 3,12. Rata-rata variabel supervisi akademik yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru di MAN 1,2 dan 3 terhadap variabel budaya kerja adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel budaya kerja yaitu 3,14. Rata-rata variabel budaya kerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 terhadap variabel semangat kerja adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata variabel semangat kerja yaitu 3,13. Rata-rata variabel semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang dipaparkan dalam kuesioner.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keyakinan dan/atau kesahihan suatu instrumen. Teknik pengujian validitas yang digunakan peneliti adalah melalui *person correlation product moment*. Uji ini dilakukan menggunakan

bantuan alat analisis *IBM SPSS Statistics 25*. Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.⁸⁹

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25. 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 ($r_{tabel} = 0,196$).

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Spiritual

NOMOR INSTRUMEN	R _{tabel}	R _{hitung}	KETERANGAN
1	0,196	0,201	Valid
2	0,196	0,270	Valid
3	0,196	0,788	Valid
4	0,196	0,879	Valid
5	0,196	0,215	Valid
6	0,196	0,214	Valid
7	0,196	0,711	Valid
8	0,196	0,809	Valid
9	0,196	0,200	Valid
10	0,196	0,288	Valid
11	0,196	0,563	Valid
12	0,196	0,537	Valid

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angket dari variabel kepemimpinan spiritual berjumlah 12 pernyataan yang kemudian diisi oleh guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat

⁸⁹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS,...* 65

digunakan. Karena seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, yang mana hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik

NOMOR INSTRUMEN	R_{tabel}	R_{hitung}	KETERANGAN
13	0,196	0,197	Valid
14	0,196	0,266	Valid
15	0,196	0,638	Valid
16	0,196	0,682	Valid
17	0,196	0,207	Valid
18	0,196	0,207	Valid
19	0,196	0,717	Valid
20	0,196	0,614	Valid
21	0,196	0,243	Valid
22	0,196	0,214	Valid
23	0,196	0,619	Valid
24	0,196	0,663	Valid

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angket dari variabel supervisi akademik berjumlah 12 pernyataan yang kemudian diisi oleh guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan. Karena seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, yang mana hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

NOMOR INSTRUMEN	r_{tabel}	r_{hitung}	KETERANGAN
25	0,196	0,207	Valid
26	0,196	0,232	Valid
27	0,196	0,901	Valid
28	0,196	0,883	Valid
29	0,196	0,228	Valid

NOMOR INSTRUMEN	r_{tabel}	r_{hitung}	KETERANGAN
30	0,196	0,231	Valid
31	0,196	0,848	Valid
32	0,196	0,847	Valid

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angket dari variabel budaya kerja berjumlah 8 pernyataan yang kemudian diisi oleh guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan. Karena seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, yang mana hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

NOMOR INSTRUMEN	r_{tabel}	r_{hitung}	KETERANGAN
33	0,196	0,203	Valid
34	0,196	0,312	Valid
35	0,196	0,796	Valid
36	0,196	0,653	Valid
37	0,196	0,212	Valid
38	0,196	0,225	Valid
39	0,196	0,771	Valid
40	0,196	0,792	Valid
41	0,196	0,285	Valid
42	0,196	0,213	Valid
43	0,196	0,784	Valid
44	0,196	0,821	Valid
45	0,196	0,201	Valid
46	0,196	0,285	Valid
47	0,196	0,770	Valid
48	0,196	0,771	Valid

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angket dari variabel semangat kerja berjumlah 16 pernyataan yang kemudian diisi oleh guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan. Karena seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, yang mana hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir item memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai korelasi setiap butir item lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Pengujian signifikansi ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi (*two-tailed test*). Berdasarkan jumlah responden sebanyak 101 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah 99. Dengan mengacu pada tabel r Pearson, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,196. Nilai ini digunakan sebagai batas acuan untuk menentukan validitas item dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, karena seluruh populasi guru di MAN 1, MAN 2, dan MAN 3 Kabupaten Barito Kuala dijadikan sebagai responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} , sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), yakni instrumen dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$.

Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan Spiritual	0,752	> 0,6	Reliabel
2	Supervisi Akademik	0,812	> 0,6	Reliabel
3	Budaya Kerja	0,796	> 0,6	Reliabel
4	Semangat Kerja	0,848	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Adapun nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: kepemimpinan spiritual sebesar 0,752, supervisi akademik sebesar 0,812, budaya kerja sebesar 0,796, dan semangat kerja sebesar 0,848.

Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, karena menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang.⁹⁰ Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan dan merujuk pada pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. Sebelum melakukan analisa regresi berganda dan pengujian

⁹⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2021. 184.

hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik yang sedikitnya terdapat lima uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.⁹¹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Bertujuan untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil analisis statistik, khususnya dalam uji hipotesis dan regresi. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	101

⁹¹ H. Ismanto dan S. Pebruary, *Aplikasi SPSS Dan Eviews Dalam Analisis Data Penelitian* (Deepublish, 2021), 58. <https://books.google.co.id/books?id=rnBREQAAQBAJ>.

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77302850
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,068
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Uji normalitas yang dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk menguji apakah data residual yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai statistik sebesar 0,084, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,077.

Berdasarkan nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan kata lain, data residual pada penelitian ini tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima. Dengan diterimanya asumsi normalitas, maka analisis lebih lanjut yang menggunakan data ini dapat dilakukan, karena data residual sudah memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik. Data ini dinyatakan terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya

digunakan sebagai persyarat dalam analisis kolerasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

1) Kepemimpinan Spiritual

Tabel 4.21 Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Spiritual

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Kepemimpinan Spiritual	Between Groups	(Combined)	139,059	17	8,180	2,758	,001
		Linearity	49,458	1	49,458	16,676	,000
		Deviation from Linearity	89,601	16	5,600	1,888	,033
	Within Groups		246,158	83	2,966		
	Total		385,217	100			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Hasil uji ANOVA untuk interaksi antara semangat kerja dan kepemimpinan spiritual menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Pada uji interaksi, terdapat jumlah kuadrat sebesar 139.059 dengan 17 derajat kebebasan (df), menghasilkan mean square sebesar 8.180. Nilai F yang diperoleh adalah 2.758, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.001. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p = 0.001$), maka hasil uji ini signifikan, yang berarti ada perbedaan yang nyata antara kelompok-kelompok yang diuji.

Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja dan kepemimpinan spiritual sangat signifikan. Jumlah kuadrat untuk komponen linearitas adalah 49.458 dengan $df = 1$, menghasilkan nilai $F = 16.676$ dan signifikansi (p -value) = 0.000. Karena nilai p sangat kecil (0.000), ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara semangat kerja dan kepemimpinan spiritual. Di sisi lain, uji penyimpangan dari linearitas tidak menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai $Sig. = 0.033$ yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari hubungan linear, artinya model yang digunakan cocok dan tidak ada masalah besar terkait linearitas. Dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini memiliki linier yang kuat tapi tidak ada penyimpangan dalam hubungan linier tersebut.

2) Supervisi Akademik

Tabel 4.22 Uji Linieritas Variabel Supervisi Akademik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	100,050	16	6,253	1,842	,038
		Linearity	43,865	1	43,865	12,921	,001
		Deviation from Linearity	56,185	15	3,746	1,103	,366
	Within Groups		285,167	84	3,395		
	Total		385,217	100			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Hasil uji ANOVA untuk interaksi antara semangat kerja dan supervisi akademik menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Pada uji interaksi, terdapat jumlah kuadrat sebesar 100.050 dengan 16 derajat kebebasan

(df), yang menghasilkan mean square sebesar 6.253. Nilai F yang dihitung adalah 1.842, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.038. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p = 0.038$), ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang diuji, yang berarti variabel semangat kerja dan supervisi akademik saling memengaruhi dengan cara yang nyata.

Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja dan supervisi akademik sangat signifikan dengan nilai Sig. = 0.001, yang berarti ada hubungan linear yang kuat antara kedua variabel tersebut. Jumlah kuadrat untuk komponen linearitas adalah 43.865 dengan $df = 1$, menghasilkan nilai $F = 12.921$. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja dan supervisi akademik dapat digambarkan dengan model linear yang sangat kuat. Sementara itu, uji penyimpangan dari linearitas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dengan nilai Sig. = 0.366, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari model linear yang digunakan, dan model ini cocok untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut tanpa masalah terkait linearitas. Dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini memiliki linier yang kuat tapi tidak ada penyimpangan dalam hubungan linier tersebut.

3) Budaya Kerja

Tabel 4.23 Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	81,062	13	6,236	1,784	,058
		Linearity	29,385	1	29,385	8,405	,005
		Deviation from Linearity	51,677	12	4,306	1,232	,275

	Within Groups	304,155	87	3,496		
	Total	385,217	100			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Hasil uji ANOVA untuk interaksi antara semangat kerja dan budaya kerja menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar kelompok. Pada bagian uji interaksi, terdapat jumlah kuadrat sebesar 81.062 dengan 13 derajat kebebasan (df), yang menghasilkan mean square sebesar 6.236. Kemudian, nilai F yang dihitung adalah 1.784, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,058. Secara umum, jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan. Namun, karena p-value lebih besar dari 0,05 (0,058), maka hasilnya tidak signifikan dalam konteks standar statistik. Ini berarti, meskipun ada perbedaan, namun perbedaan tersebut tidak cukup besar untuk dianggap signifikan secara statistik.

Untuk uji linearitas antara semangat kerja dan budaya kerja, hasilnya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Jumlah kuadrat untuk linearitas sebesar 29.385 dengan $df = 1$, menghasilkan nilai F sebesar 8.405 dan signifikansi (p-value) sebesar 0,005. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja dan supervisi akademik adalah linear dan signifikan. Artinya, ada hubungan yang jelas dan kuat antara kedua variabel tersebut. Di sisi lain, untuk uji penyimpangan dari linearitas, hasilnya tidak signifikan, dengan nilai p sebesar 0,275 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari hubungan linear yang telah diidentifikasi, sehingga model yang digunakan dalam analisis ini cocok dan tidak ada masalah besar dengan hubungan linearitas tersebut.

Dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini memiliki linier yang kuat tapi tidak ada penyimpangan dalam hubungan linier tersebut.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam analisis regresi, salah satu asumsi penting adalah bahwa residual harus bersifat acak dan tidak saling berkorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka asumsi ini dilanggar dan dapat menyebabkan hasil analisis menjadi kurang akurat, terutama pada perhitungan standar error dan uji signifikansi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:

- 1) Bila DW terletak antara batas atas (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

- 4) Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- 5) Bila nilai DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil uji Durbin-Watson (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,937 ^a	,878	,875	2,81558	2,055
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Supervisi Akademik, Kepemimpinan Spiritual					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dari output SPSS di atas diketahui bahwa:

- 1) Uji statistik DW = 2.055
- 2) dl = 1.6153
- 3) du = 1.7374
- 4) (4-dl) = 2,3847
- 5) (4-du) = 2,2626

Nilai DW terletak diantara du dan (4-du)

Pada hasil uji Durbin-Watson, diperoleh nilai DW sebesar 2.055. Nilai ini dibandingkan dengan nilai batas bawah (du) dan (4 – du), yang masing-masing adalah 1.7374 dan 2.2626. Karena nilai DW berada di antara kedua batas tersebut

1	(Constant)	1,292	2,123		,608	,544		
	Kepemimpinan Spiritual	,760	,142	,545	5,349	,000	,121	8,290
	Supervisi Akademik	,193	,103	,127	1,880	,063	,274	3,654
	Budaya Kerja	,534	,184	,295	2,908	,005	,122	8,188

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Hasil uji multikolinearitas pada model regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas 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 kepemimpinan spiritual (Tolerance = 0.121, VIF = 8,290), supervisi akademik (Tolerance = 0.274, VIF = 3.654), dan budaya kerja (Tolerance = 0.112, VIF = 8,188). 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 semangat kerja. Maka data ini dinyatakan tidak terjadi korelasi dan tidak mendekati sempurna.

e. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan pendekatan glejser melewati metode mereges nilai absolut residualnya apabila nilai signifikansi variabel independen $>0,05$ maka tidak terjadi adanya gejala heteroskedastitas atau data yang ada cenderung homogen. Sebaliknya,

apabila nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 maka terjadi gejala heterodastisitas atau data tidak homogen.⁹²

Tabel 4.26 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,029	,011		2,669	,009
	Kepemimpinan Spiritual	-,001	,001	-,541	-1,919	,058
	Supervisi Akdemik	,000	,001	,061	,324	,747
	Budaya Kerja	,001	,001	,267	,953	,343

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai signifikansi dan variabel independen kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, dan budaya kerja berada pada angka sig. $p > 0,05$. Kepimpinan spiritual $0,058 > 0,05$, supervisi akademik $0,747 > 0,05$, dan budaya kerja $0,343 > 0,05$, dengan begitu seluruh variabel independen $> 0,05$. Mengacu pada pola pengambilan keputusan maka tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas atau data yang cenderung homogen. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam data yang tersebar ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau data yang cenderung homogen.

⁹²Rochmat Aldy Purnomo,, 108.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian karena digunakan untuk membuktikan apakah dugaan atau asumsi yang telah dirumuskan sebelumnya benar atau tidak berdasarkan data yang diperoleh. Melalui uji hipotesis, peneliti dapat mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti benar-benar memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan. Dengan kata lain, uji ini membantu memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya berdasarkan pendapat atau perkiraan, tetapi didukung oleh analisis data yang objektif. Oleh karena itu, uji hipotesis menjadi dasar dalam menarik kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk melakukan uji hipotesis penelitian yaitu melihat setia variabel dependen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y). Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

1) Kepemimpinan Spiritual

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru

Ha : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru.

Tabel 4.27 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	2,123		,608	,544
	Kepemimpinan Spiritual	,760	,142	,545	5,349	,000
	Supervisi Akademik	,193	,103	,127	1,880	,063
	Budaya Kerja	,534	,184	,295	2,908	,005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Nilai t-statistics untuk kepemimpinan spiritual adalah 5.349 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap semangat kerja.

2) Supervisi Akademik

H_0 : Tidak ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru

H_a : Ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru.

Tabel 4.28 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	2,123		,608	,544
	Kepemimpinan Spiritual	,760	,142	,545	5,349	,000
	Supervisi Akademik	,193	,103	,127	1,880	,063
	Budaya Kerja	,534	,184	,295	2,908	,005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Nilai t-statistics untuk supervisi akademik adalah 1.880 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.063. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha (biasanya 0.05), maka kita dapat menolak hipotesis alternatif (Ha) dan menerima hipotesis nol (Ho), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap semangat kerja.

3) Budaya Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Ha : Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Tabel 4.29 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	2,123		,608	,544
	Kepemimpinan Spiritual	,760	,142	,545	5,349	,000
	Supervisi Akademik	,193	,103	,127	1,880	,063
	Budaya Kerja	,534	,184	,295	2,908	,005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Nilai t-statistics untuk budaya kerja adalah 2.908 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi sama dengan 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap semangat kerja.

4) Kepemimpinan Spiritual dan Supervisi Akademik

Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru.

Tabel 4.30 Hasil Uji T Variabel Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,268	2,131		-,126	,900
	Kepemimpinan Spiritual	1,078	,094	,774	11,476	,000
	Supervisi Akademik	,277	,103	,182	2,701	,008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Koefisien regresi (B) untuk kepemimpinan spiritual adalah 1.078, dengan nilai t sebesar 11.476 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Koefisien regresi (B) untuk supervisi akademik adalah 0,277, dengan nilai t sebesar 2.701 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,008. Terdapat bukti yang signifikan bahwa kepemimpinan spiritual (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y), karena nilai signifikansi kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Untuk supervisi akademik (X2), meskipun nilai signifikansi (0.008) sedikit

mendekati batas alpha, secara keseluruhan, bukti yang tersedia tidak cukup untuk secara tegas menolak hipotesis nol. Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dalam konteks ini.

5) Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Kerja

Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Tabel 4.31 Uji T Variabel Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,160	1,901		1,662	,100
	Kepemimpinan Spiritual	,840	,137	,602	6,115	,000
	Budaya Kerja	,631	,179	,348	3,528	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Koefisien regresi (B) untuk kepemimpinan spiritual adalah 0,840, dengan nilai t sebesar 6.115 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Koefisien regresi (B) untuk budaya kerja adalah 0,631, dengan nilai t sebesar 3.528 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik kepemimpinan spiritual (X1) maupun budaya kerja (X3) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap semangat kerja (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 kepemimpinan spiritual dan budaya kerja terhadap semangat kerja.

6) Supervisi Akademik dan Budaya Kerja

Ha : Ada pengaruh Supervisi Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Supervisi Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Tabel 4.32 Uji T Variabel Supervisi Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,402	2,312		1,904	,060
	Supervisi Akademik	,358	,111	,235	3,218	,002
	Budaya Kerja	1,291	,133	,712	9,738	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Koefisien regresi (B) untuk supervisi akademik adalah 0,358, dengan nilai t sebesar 3.218 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.002. Koefisien regresi (B) untuk budaya kerja adalah 1.291, dengan nilai t sebesar 9.738 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik supervisi akademik (X2) maupun budaya kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

semangat kerja (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 akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja.

b. Uji F

Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Tabel 4.33 Uji F Variabel Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5556,794	3	1852,265	233,650	,000 ^b
	Residual	768,969	97	7,928		
	Total	6325,762	100			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Supervisi Akademik, Kepemimpinan Spiritual						

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

Berdasarkan nilai signifikansi ($p < 0.001$) dari hasil ANOVA untuk model regresi ini, kita menolak hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kombinasi kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru. Ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen ini, jika tidak semua, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dalam model ini. Oleh karena itu, kita

dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru.

B. Pembahasan

Pada pembahasan hasil penelitian ini terbagi menjadi tujuh bagian, yaitu:

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Nilai t hitung sebesar 5,349 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap semangat kerja guru.

Kepemimpinan spiritual yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup tiga indikator utama, yaitu visi (vision), cinta altruistik (altruistik love), dan harapan/iman (hope/faith). Seorang kepala madrasah yang mampu membimbing guru dengan nilai-nilai religius, memberikan teladan dalam perilaku, dan menanamkan harapan yang kuat terhadap masa depan pendidikan akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih penuh semangat. Hal ini diperkuat oleh konsep Fry dan teori Fairholm mengenai kepemimpinan spiritual. Fry menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang memfasilitasi rasa keterhubungan antara karyawan dengan tujuan organisasi melalui nilai-nilai intrinsik seperti kejujuran, integritas, dan pelayanan. Fry menekankan pentingnya

"*calling*" (panggilan jiwa) dan "*membership*" (rasa memiliki) yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan spiritual dan kinerja individu.⁹³ Sementara itu, Fairholm melihat kepemimpinan spiritual sebagai suatu pendekatan yang berakar pada nilai-nilai moral dan spiritual, di mana pemimpin bertindak sebagai pelayan, pembimbing moral, dan fasilitator makna dalam kehidupan kerja bawahannya. Menurut Fairholm, pemimpin spiritual bukan hanya mengelola tugas, tetapi juga membantu individu dalam organisasi menemukan makna, arah, dan nilai hidup mereka melalui pekerjaan yang dilakukan.⁹⁴

Sejalan dengan penelitian ikhsani dkk yang menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual kepala madrasah secara signifikan mempengaruhi semangat kerja guru dengan menginspirasi, memotivasi, dan membina komunikasi yang kuat, yang meningkatkan kolaborasi dan kepercayaan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kompetensi kepribadian guru dan lingkungan organisasi yang positif.⁹⁵ Penelitian Jamel juga menunjukkan bahwa mengembangkan perilaku kepemimpinan spiritual secara positif mempengaruhi motivasi kerja di antara para guru, menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala madrasah juga dapat meningkatkan semangat kerja guru, menumbuhkan lingkungan pendidikan yang lebih termotivasi dan terlibat.⁹⁶

⁹³ I Gede Putu Kainawa. *Spiritual Leadership* Membangun Kinerja Organisasi. Denpasar : UNHI Press. 2019. 9.

⁹⁴ I Gede Putu Kainawa. *Spiritual Leadership* Membangun Kinerja Organisasi...11-12.

⁹⁵ Moh Ikhsani dkk., "Spiritual Leadership of Madrasah Heads in Improving Teacher Personal Competence (MTs Ma'arif NU 2 Sutojayan Blitar and MTs Ma'arif Bakung Blitar)," *International Journal Of Social Science And Education Research Studies* 03, no. 10 (2 Oktober 2023): 1969–76, <https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I10Y2023-01>.

⁹⁶ Jamil Sadeghifar dkk., "Relationship between Spiritual Leadership and Job Motivation among Teachers of Ilam Payame Noor University," *Bioethics Journal* 4, no. 12 (29 September 2016), <https://doi.org/10.22037/bj.v4i12.14170>.

Dalam perspektif Islam, QS. Al-Ahzab ayat 21 mengajarkan pentingnya teladan dalam kepemimpinan, yang sangat relevan dengan konteks madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Ayat tersebut berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا⁹⁷

Beberapa pendapat ulama tafsir klasik seperti Imam Al-Qurthubi, Al-Razi, dan Ibn Kathir memperkuat pentingnya teladan kepemimpinan Rasulullah SAW yang disebut dalam QS. Al-Ahzab:21. Dalam *Tafsir Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Imam Al-Qurthubi menyebutkan bahwa Rasulullah SAW adalah teladan yang paripurna dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hal kepemimpinan, karena beliau memimpin dengan kelembutan, keadilan, kesabaran, dan kasih sayang.⁹⁷ Ibn Kathir dalam *Tafsir al-Qur'an al-Azim* menjelaskan bahwa ayat ini merupakan dorongan agar umat Islam menjadikan Rasulullah sebagai panutan dalam ketaatan, keberanian, dan kepemimpinan yang berpihak kepada umat.⁹⁸ Sementara itu, Fakhruddin Al-Razi dalam *Tafsir al-Kabir* menekankan bahwa peneladanan Rasulullah bukan sekadar pada aspek ibadah, tapi juga dalam kepemimpinan sosial, pengambilan keputusan, dan membina komunitas dengan nilai-nilai spiritual dan moral yang tinggi.⁹⁹

Dengan demikian, menurut para mufasir tersebut, nilai-nilai kepemimpinan Rasulullah yang ideal mencakup dimensi etika, spiritualitas, dan

⁹⁷ Imam Al-Qurthubi, *Tafsir Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Juz 14, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2003. 123.

⁹⁸ Ibn Kathir, *Tafsir al-Qur'an al-Azim*, Juz 3, Riyadh: Dar Taybah, 2000. 495.

⁹⁹ Fakhruddin Al-Razi, *Tafsir al-Kabir*, Juz 25, hlm. 165, Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, 1999.

tanggung jawab sosial. Ini menjadi dasar yang kuat bagi pemimpin madrasah dalam meneladani beliau sebagai pemimpin yang membangkitkan semangat dan kesadaran kolektif bawahannya.

Guru yang dipimpin oleh pemimpin spiritual akan merasa lebih dihargai, dihormati, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Hal ini mendorong peningkatan semangat kerja yang tercermin dalam kehadiran, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan guru.

2. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,880 dengan signifikansi 0,063. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

Supervisi akademik yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup pengembangan guru, kontrol terhadap kurikulum, dan keterlibatan siswa. Meskipun supervisi yang baik dapat berperan dalam peningkatan profesionalisme guru, namun hasil ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan belum sepenuhnya optimal dalam mendorong semangat kerja guru. Hal ini terjadi karena supervisi belum dilakukan secara intensif, tidak personal, dan hanya bersifat administratif tanpa menyentuh aspek semangat kerja guru.¹⁰⁰ Supervisi juga jarang dilakukan sehingga guru-guru merasa bahwa supervisi hanya dilakukan secara formalitas,

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan salah satu guru

guru-guru juga menyebutkan mereka bukan hanya perlu diawasi tetapi juga perlu dibimbing dan dibina.

Glickman et al. dalam bukunya *Supervision of Instruction* menjelaskan bahwa supervisi akademik yang efektif harus bersifat kolaboratif, bukan hanya mengawasi, tetapi juga membantu guru mengembangkan potensi diri mereka. Supervisi akademik yang terlalu menekankan aspek evaluasi dan pengawasan tanpa memberikan ruang bagi pengembangan diri guru dapat mengurangi semangat mereka dalam bekerja.¹⁰¹

Model supervisi akademik yang efektif seharusnya berfokus pada pembinaan dan kolaborasi antara kepala madrasah dengan guru, bukan hanya sekadar pengawasan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sergioivanni dan Starratt dalam bukunya *Supervision: A Redefinition*, supervisi yang berorientasi pada pengembangan profesionalisme guru melalui dialog dan refleksi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Model ini lebih memperhatikan penguatan hubungan antara kepala madrasah dan guru, serta peningkatan kualitas pembelajaran secara bersama-sama.¹⁰²

Sebagaimana juga sejalan dengan QS. Al-Mujadalah ayat 11;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

¹⁰¹ Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. *Supervision of Instruction: A Developmental Approach* (10th ed.). Pearson, 2018. 25.

¹⁰² Sergioivanni, T. J., & Starratt, R. J. (2011). *Supervision: A Redefinition* (9th ed.). McGraw-Hill, hal. 122.

Tafsir Al-Muyassar mengungkapkan bahwa ayat ini memberikan penghargaan tinggi kepada orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan,¹⁰³ yang dalam penelitian ini adalah guru. Supervisi akademik yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru harus mengacu pada peningkatan kualitas spiritual dan intelektual mereka. Supervisi yang dapat memberikan peningkatan profesionalisme akan mendorong semangat kerja guru karena mereka merasa dihargai dalam aspek akademis mereka.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa supervisi pendidikan harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru. Hal ini mendasari pentingnya supervisi akademik yang bertujuan tidak hanya untuk mengevaluasi, tetapi juga untuk membina dan mengembangkan kemampuan guru.¹⁰⁴

Secara keseluruhan, meskipun supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 di Kabupaten Barito Kuala, namun hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa dalam kondisi atau konteks lain, supervisi akademik yang lebih mendalam dan berbasis pada pengembangan profesionalisme bisa memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengevaluasi metode supervisi yang diterapkan agar lebih efektif dalam meningkatkan semangat kerja

¹⁰³ Al-Muyassar, *At-Tafsir al-Muyassar*, Saudi Arabia: Raja Fahd Saudi Arabia, 543.

¹⁰⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1).

guru. Peningkatan ini harus didukung oleh sistem supervisi yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan guru.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Hasil uji t terhadap budaya kerja menunjukkan t hitung sebesar 2,908 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

Budaya kerja yang kuat menjadi fondasi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini, budaya kerja diukur melalui sikap terhadap pekerjaan dan perilaku saat bekerja. Lingkungan kerja yang memfasilitasi kerja sama, keterbukaan, disiplin, dan rasa tanggung jawab akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Penelitian oleh Arifin et al menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di Kantor Kesehatan Kabupaten Aceh Utara, Indonesia, dengan menggunakan metode SEM-AMOS untuk analisis data. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memediasi hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The Role of Organizational Culture in the Relationship of Personality and Organization Commitment on Employee Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 105.

QS. Al-Hujurat ayat 13 menjadi landasan spiritual yang mendasari pentingnya budaya kerja dalam organisasi pendidikan:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Dalam *Tafsir Al-Maraghi*, ayat ini dijelaskan bahwa keragaman manusia merupakan kehendak Allah untuk membangun relasi sosial yang dilandasi kerja sama, saling menghormati, dan persaudaraan. Dalam konteks budaya kerja, ayat ini mengajarkan pentingnya kolaborasi, saling pengertian, dan membangun solidaritas lintas latar belakang untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi pendidikan.¹⁰⁶

Dari sisi kebijakan, budaya kerja juga diperkuat oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah. Regulasi ini menekankan pentingnya budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima, profesionalisme, integritas, dan kerja sama.

Guru yang berada dalam lingkungan kerja yang positif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka merasa dihargai, memiliki tujuan bersama, dan memiliki iklim kerja yang sehat. Maka dapat disimpulkan

¹⁰⁶ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Juz 26, Kairo: Dar Ihya al-Kutub al-‘Arabiyyah, 1946. 135.

bahwa budaya kerja bukan hanya berdampak pada atmosfer organisasi, tetapi juga sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya.

4. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 4.24), koefisien regresi untuk kepemimpinan spiritual adalah 1,078 dengan nilai t sebesar 11,476 dan signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien untuk supervisi akademik adalah 0,277 dengan t sebesar 2,701 dan signifikansi 0,008. Karena nilai signifikansi keduanya $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual dan supervisi akademik terhadap semangat kerja guru.

Meskipun demikian, kepemimpinan spiritual menunjukkan pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan dengan supervisi akademik. Ini berarti bahwa nilai-nilai keteladanan, visi spiritual, dan inspirasi yang diberikan oleh kepala madrasah lebih mampu membangkitkan semangat kerja guru dibandingkan dengan pembinaan teknis yang diberikan melalui supervisi akademik.

Kepemimpinan spiritual memberikan dasar nilai dan makna dalam proses bekerja, sedangkan supervisi akademik menyediakan arah teknis dan profesionalitas dalam menjalankan tugas.¹⁰⁷ Ketika seorang kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan spiritual, ia akan membangun suasana kerja yang

¹⁰⁷ Arfandi, "Spiritualitas Kepemimpinan dalam Pengelolaan Pendidikan dan Pembelajaran," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4, no. 1 (15 Oktober 2019): 50–65, <https://doi.org/10.35316/jpii.v4i1.170>.

hangat, penuh makna, dan menginspirasi guru untuk bekerja lebih baik. Namun, tanpa pembinaan teknis, semangat ini bisa kehilangan arah.

Sebaliknya, supervisi akademik yang hanya berisi penilaian formal akan terasa kering dan tidak berdampak signifikan tanpa dukungan emosional dan spiritual dari pemimpin. Maka, sinergi antara keduanya sangat penting: kepemimpinan spiritual memotivasi secara batiniah, dan supervisi akademik mengarahkan secara profesional.

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya membutuhkan bimbingan dalam aspek profesional dan teknis mengajar, tetapi lebih dari itu mereka membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan makna dan arah spiritual dalam menjalankan tugasnya. Supervisi akademik tetap memiliki peran penting, terutama dalam pengembangan kurikulum dan pembelajaran, tetapi perannya akan lebih terasa jika disertai dengan pendekatan kepemimpinan yang penuh empati dan nilai.

Sejalan dengan penelitian oleh Budiarti et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dan supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Studi ini juga menemukan bahwa supervisi akademik yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.¹⁰⁸ Selain itu, penelitian oleh Effendi dan Sahertian (2023) mengungkapkan bahwa supervisi akademik berbasis nilai-nilai spiritual humanistik efektif dalam

¹⁰⁸ Erika Mei Budiarti, Imam Gunawan, dan Bahtiar Agung Pambudi, "The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance:," dalam *Proceedings of the 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)* (6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020), Malang, Indonesia: Atlantis Press, 2020), <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.027>.

meningkatkan motivasi dan prestasi siswa.¹⁰⁹ Temuan-temuan ini mendukung pemahaman bahwa integrasi antara kepemimpinan spiritual dan supervisi akademik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hubungan antara kedua variabel ini sangat erat karena kepemimpinan spiritual berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan nilai, sementara supervisi akademik memperkuat kompetensi dan arah profesionalisme guru. Guru yang mendapatkan bimbingan spiritual dari pemimpin akan memiliki semangat dan ketulusan dalam bekerja, tetapi untuk mencapai kinerja optimal, mereka juga membutuhkan arahan teknis dan evaluasi yang diberikan melalui supervisi akademik. Jika kedua pendekatan ini terintegrasi, guru akan merasa lebih dihargai secara utuh yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja mereka secara signifikan.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 143 Tahun 2014 tentang Supervisi Akademik menekankan bahwa supervisi bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan berkelanjutan. Jika pelaksanaannya ditopang oleh kepemimpinan yang bijak dan spiritual, maka akan tercipta iklim kerja yang mendorong peningkatan semangat kerja guru secara berkelanjutan.

Maka dari itu, integrasi antara dua pendekatan ini bukan hanya efektif, tetapi juga esensial dalam membentuk semangat kerja yang tinggi di kalangan guru.

¹⁰⁹ Yulius Rustan Effendi dan Pieter Sahertian, "Principals' Academic Supervision Based on Humanistic Spiritual Values to Increase Student Achievement Motivation," *International Journal of Innovation and Learning* 34, no. 1 (2023): 59–80, <https://doi.org/10.1504/IJIL.2023.132055>.

Hasil ini juga memberi pesan penting bagi kepala madrasah, bahwa efektivitas supervisi akademik akan lebih optimal jika dilandasi oleh kepemimpinan yang inspiratif dan menyentuh sisi emosional-spiritual guru. Maka dari itu, integrasi antara dua pendekatan ini bukan hanya efektif, tetapi juga esensial dalam membentuk semangat kerja yang tinggi di kalangan guru.

5. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Menurut hasil uji t (Tabel 4.25), koefisien regresi untuk kepemimpinan spiritual adalah 0,840 dengan nilai t sebesar 6,115 dan signifikansi 0,000. Sedangkan budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,631 dengan t sebesar 3,528 dan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi kedua variabel $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru.

Kepemimpinan spiritual dan budaya kerja merupakan kombinasi yang sangat kuat dalam membentuk karakter organisasi pendidikan. Kepemimpinan spiritual menciptakan arah dan nilai-nilai,¹¹⁰ sedangkan budaya kerja menjadi wadah penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik harian. Guru tidak hanya menjalankan tugas administratif atau instruksional, tetapi juga merasa menjadi bagian dari komunitas kerja yang bermakna dan bernilai.

Kepala madrasah yang menunjukkan keteladanan dalam ibadah, etika kerja, dan empati akan menciptakan pengaruh psikologis dan emosional yang

¹¹⁰ Fajar Surya Ari Anggara dan Alfin Aulia, "How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance?," *Jurnal Manajemen Maranatha* 20, no. 2 (12 Mei 2021): 175–84, <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.2939>.

positif bagi guru. Ketika nilai tersebut juga tercermin dalam budaya kerja misalnya budaya saling menghargai, gotong royong, dan integritas maka semangat kerja tidak hanya tumbuh dari dalam, tetapi juga diperkuat oleh lingkungan.

Penelitian oleh Mohd dan Mohamad menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan spiritual yang tinggi di kalangan guru di Kelantan berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Studi ini menggunakan instrumen survei kepemimpinan spiritual yang dikembangkan oleh Fry dan menemukan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru.¹¹¹ Selain itu, penelitian oleh Aziizah, Wirawan, dan Talib (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu guru, baik secara langsung maupun melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi.¹¹²

Kepemimpinan spiritual dan budaya kerja merupakan kombinasi yang sangat kuat dalam membentuk karakter organisasi pendidikan. Kepala madrasah yang menunjukkan keteladanan dalam ibadah, etika kerja, dan empati akan menciptakan pengaruh psikologis dan emosional yang positif bagi guru. Ketika nilai tersebut juga tercermin dalam budaya kerja maka semangat kerja tidak hanya tumbuh dari dalam, tetapi juga diperkuat oleh lingkungan.

Hasil ini juga mempertegas pentingnya sinergi antara personalitas pemimpin dan iklim organisasi. Madrasah yang memiliki budaya kerja Islami dan

¹¹¹ Awanis Mohd dan Mua'azam Mohamad, "The Relationship Between Spiritual Leadership And Teacher Performance," *International Journal of Education, Psychology and Counseling* 7, no. 47 (30 September 2022): 847–62, <https://doi.org/10.35631/IJEPC.747062>.

¹¹² Zaid, Z. S., Adriani, Z., & Solikhin, A. . (2024). The Influence Of Spiritual Leadership On Individual Performance: The Role Of Organizational Culture As A Mediation. *Journal Of Business Studies And Management Review*, 7(2), 139–150. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v7i2.35223>

dipimpin oleh kepala madrasah yang spiritual akan lebih mudah membentuk loyalitas guru, mengurangi kelelahan kerja, serta meningkatkan inisiatif dan tanggung jawab terhadap siswa dan lembaga. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

6. Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Hasil uji t (Tabel 4.26) menunjukkan bahwa koefisien regresi supervisi akademik adalah 0,358 dengan nilai t sebesar 3,218 dan signifikansi 0,002. Budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,291 dengan nilai t sebesar 9,738 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

Budaya kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan supervisi akademik. Ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan supervisi akademik, dukungan dari lingkungan kerja sangat menentukan efektivitasnya. Dalam budaya kerja yang suportif dan terbuka, proses supervisi tidak akan dipersepsi sebagai kontrol, tetapi sebagai bentuk pembinaan yang mendorong pertumbuhan profesional.

Sedangkan teori dari Schein dalam *Organizational Culture and Leadership* mengungkapkan bahwa budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru adalah salah satu kunci dalam menciptakan semangat kerja. Supervisi akademik yang tidak memperhatikan budaya kerja yang positif dan terbuka, serta

tidak memberikan pengaruh langsung dalam pengembangan guru, berpotensi tidak berpengaruh signifikan pada semangat kerja mereka.¹¹³

Penelitian oleh Siska Rochmanita Kustiyoasih menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap profesionalisme guru dibandingkan dengan supervisi akademik. Dalam studi tersebut, budaya kerja berkontribusi sebesar 27% terhadap profesionalisme guru, sementara supervisi akademik hanya sebesar 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan budaya kerja yang positif, supervisi akademik mungkin tidak efektif dalam meningkatkan semangat kerja guru.¹¹⁴

Supervisi akademik memberi struktur dan arah, namun budaya kerja memberi rasa aman, kepercayaan, dan motivasi kolektif. Ketika keduanya berjalan bersamaan, guru merasa terdorong untuk mengembangkan diri, mengevaluasi kinerjanya, dan berpartisipasi aktif dalam peningkatan mutu pembelajaran. Hasil ini menyiratkan bahwa penguatan supervisi akademik harus diiringi dengan pembangunan budaya kerja yang sehat. Budaya kerja yang positif memperkuat penerimaan guru terhadap program pengembangan yang disampaikan melalui supervisi. Dengan begitu, semangat kerja guru tidak hanya muncul dari kewajiban, tetapi juga dari rasa memiliki dan komitmen terhadap institusi.

Dengan demikian, dapat diterima hipotesis alternatif (Ha) bahwa supervisi akademik dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

¹¹³ Schein, E. H.. *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass, 2010. 135.

¹¹⁴ Siska Rocmanita Kustiyoashi. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Tesis. 2020.

7. Pengaruh Simultan Kepemimpinan Spiritual, Supervisi Akademik, dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 233,650 dengan signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Artinya, gabungan dari kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, dan budaya kerja memberikan kontribusi besar terhadap meningkatnya semangat kerja guru.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa semangat kerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara gaya kepemimpinan kepala madrasah, mekanisme supervisi yang dilaksanakan, dan budaya kerja yang diterapkan di lingkungan madrasah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Naser et al., yang menunjukkan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara.¹¹⁵ Penelitian oleh Miyono dan Widiastuti (2021) mengungkapkan bahwa supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan kontribusi sebesar 90,6%, budaya sekolah sebesar 94,1%, dan secara simultan keduanya berkontribusi sebesar 95,8% terhadap profesionalisme guru. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara supervisi

¹¹⁵ Jamal Abdul Naser, Ngasbun Egar, & Ghufon Abdullah. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5), 4049 - 4058. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2496>

akademik yang efektif dan budaya kerja yang positif sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme guru.¹¹⁶

Dengan dukungan kepala madrasah yang inspiratif, proses supervisi yang membina, dan budaya kerja yang kolaboratif, guru akan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Ini menciptakan sinergi yang sangat positif terhadap performa guru di madrasah. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa pengaruh budaya kerja lebih besar dibandingkan supervisi akademik. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam pelaksanaan supervisi akademik, dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan efektivitasnya. Ketika supervisi akademik dilaksanakan dengan baik dan didukung oleh budaya kerja yang positif, guru akan lebih terdorong untuk mengembangkan diri, melakukan refleksi terhadap kinerjanya, serta berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.

Dalam hal ini peneliti membuktikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen:

Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,878	,875	2,81558
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Supervisi Akademik, Kepemimpinan Spiritual				
b. Dependent Variabel: Semangat Kerja				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Maret 2025

¹¹⁶ Noor Miyono dan Endang Widiastuti, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Smp Negeri Di Kabupaten Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10, no. 1 (2 September 2021), <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9430>.

Koefisien determinasi (R Square) pada model regresi adalah 0.878, yang berarti sekitar 87,8% dari variasi dalam variabel semangat kerja (Y) dapat dijelaskan oleh gabungan dari variabel independen yang ada dalam model, yaitu kepemimpinan spirirual (X1), supervisi akademik (X2), dan budaya kerja (X3). Ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak seluruhnya, sebagian besar variasi dalam Budaya Disiplin dapat dijelaskan oleh variabelvariabel yang dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah (0.375) memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang dapat mempengaruhi tingkat penjelasan model terhadap fenomena semangat kerja 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 semangat kerja di lingkungan tersebut. Yang dapat disimpulkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,878 atau 87,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh yang besar terhadap semangat kerja sebesar 0,878 atau 87,8% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun 0,122 atau 12,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.