

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 84 guru dari empat Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas, yaitu MAN Kapuas, MA Manarul Huda, MA Khazanaturrahmah, dan MA Islamiyah. Seluruh responden merupakan guru tetap yang telah mengajar minimal dua tahun.Untuk memberikan gambaran mengenai profil responden, disajikan deskripsi berdasarkan empat karakteristik utama, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pangkat/golongan.

##### **1. Madrasah Aliyah Negeri Kapuas.**

###### **a. Profil Madrasah Aliyah Negeri Kapuas.**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kapuas merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah berciri khas Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Madrasah ini berlokasi di Jalan Keruing No. 48, Kuala Kapuas, Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah, dengan NPSN 30208947 dan telah terakreditasi A. Keberadaan MAN Kapuas tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang memadukan kurikulum umum dengan nilai-nilai keislaman. Sejak berdirinya, madrasah ini telah berkembang pesat dan menjadi salah satu rujukan utama pendidikan Islam tingkat menengah di Kabupaten Kapuas.

Dalam penyelenggaraan pendidikannya, MAN Kapuas dipimpin oleh kepala madrasah yang berperan sebagai manajer sekaligus supervisor akademik

bagi para guru. Guru-guru di MAN Kapuas berasal dari berbagai latar belakang keilmuan, sehingga mampu membimbing peserta didik dalam bidang akademik maupun keagamaan. Madrasah ini juga dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung, seperti ruang kelas yang memadai, laboratorium, perpustakaan, serta fasilitas kegiatan keagamaan dan ekstrakurikuler. Selain itu, MAN Kapuas aktif mengikuti berbagai ajang kompetisi, baik akademik maupun non-akademik, sehingga menorehkan sejumlah prestasi yang membanggakan. Dengan visi mewujudkan peserta didik yang unggul dalam prestasi, berkarakter Islami, dan berdaya saing, MAN Kapuas terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, termasuk melalui supervisi akademik kepala madrasah yang sistematis dalam rangka membina profesionalisme dan kedisiplinan pendidik.

**b. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri Kapuas.**

Visi MAN Kapuas adalah “Mewujudkan Siswa yang Berkarakter Islami, Unggul dan Berwawasan Lingkungan.”

**Misi:**

- a. mewujudkan stakeholder yang mampu mengkolaborasikan ilmu pengetahuan dan ibadah berlandaskan akhlakul karimah
- b. meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan;
- c. menumbuhkan budaya literasi;
- d. meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan kreatif;
- e. menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi dalam bidang akademik maupun non-akademik; serta

f. menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, kondusif, harmonis, dan Islami. Adapun Motto MAN Kapuas adalah “MAN Kapuas BERIMAN (Berintegritas, Inovatif, dan Mandiri) Menuju Madrasah Berkarakter dan Berprestasi.”

## **2. Madrasah Aliyah Manarul Huda**

### **a. Profil Madrasah Aliyah Swasta Manarul Huda**

MAS Manarul Huda merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah berbasis agama Islam yang berlokasi di Jl. Letjen R. Soeprapto No. 69, RT 5 RW 2, Kelurahan Selat Hilir, Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah. Sekolah ini memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 30208948 dan berstatus swasta di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Pendirian serta operasional madrasah ini telah mendapatkan pengesahan melalui Surat Keputusan Nomor 708/KW.15.2/2-E/PP.00/6/09/2016 pada tanggal 31 Oktober 2016. Sebagai madrasah aliyah, sekolah ini menyelenggarakan pendidikan setingkat sekolah menengah atas dengan penguatan khusus pada bidang keagamaan Islam. Dari sisi kualitas, MAS Manarul Huda telah memperoleh akreditasi A, yang menunjukkan bahwa madrasah ini telah memenuhi standar nasional pendidikan dengan baik, baik dari segi manajemen, tenaga pendidik, maupun proses pembelajaran. Secara geografis, madrasah ini terletak pada koordinat  $2.986263^{\circ}$  LS dan  $114.414243^{\circ}$  BT, yang berada di kawasan pusat Kecamatan Selat, sehingga cukup strategis dan mudah dijangkau oleh peserta didik dari berbagai wilayah di sekitarnya. Berdasarkan data resmi Kemendikbudristek, MAS Manarul Huda telah memiliki akses internet

sebagai salah satu sarana pendukung pembelajaran modern, meskipun beberapa data lain seperti luas tanah, fasilitas listrik, serta sarana komunikasi sekolah belum tercatat secara lengkap.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara administratif informasi publiknya masih terbatas, madrasah ini tetap berupaya mengembangkan proses pembelajaran berbasis teknologi. Dengan status akreditasi yang baik serta peran sebagai lembaga pendidikan Islam di Kapuas, MAS Manarul Huda diharapkan mampu menjadi salah satu pusat pembinaan generasi muda yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki landasan moral dan spiritual yang kuat.

**b. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Swasta Manarul Huda**

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam keimanan dan ketakwaan, menguasai ilmu pengetahuan, Teknologi & Keagamaan serta mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan.
2. Mewujudkan Insan & Calon Pemimpin yang menguasai Ilmu Pengetahuan & Tekhnologi, mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif & mempunyai landasan iman dan taqwa.
3. Mewujudkan Madrasah Tsanawiyah Manarul Huda sebagai Madrasah yang berkualitas tinggi dalam pengembangan dunia pendidikan terutama dalam bidang Keagamaan serta mengajak siswa agak taat beribadah kepada Tuhan yang maha esa.

### **3. Madrasah Aliyah Swasta Khazanaturrahmah**

#### **a. Profil Madrasah Aliyah Swasta Khazanaturrahmah**

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Khazanaturrahmah, yang beralamat di Kelurahan Pulau Mambulau, Kecamatan Bataguh, Kabupaten Kuala Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah. Peneliti pertama kali mengenal lokasi ini ketika menjadi peserta didik di lembaga tersebut. Sebelumnya, gedung MTs Khazanaturrahmah berlokasi di Kelurahan Pulau Mambulau RT 002, namun seiring perkembangan dan kebutuhan ruang belajar, sekolah ini kemudian dipindahkan ke RT 001 di kelurahan yang sama. MTs Khazanaturrahmah merupakan salah satu satuan pendidikan di bawah naungan Yayasan Khazanaturrahmah, yang didirikan secara pribadi pada tahun 1991. Selain jenjang madrasah tsanawiyah (setara dengan sekolah menengah pertama), yayasan ini juga menaungi beberapa satuan pendidikan lainnya, yaitu TK Khazanaturrahmah, MI Khazanaturrahmah, dan MA Khazanaturrahmah. Pada awal berdirinya, bangunan MTs Khazanaturrahmah masih bergabung dengan satuan pendidikan lainnya dalam satu kompleks. Namun sejak tahun 2012, MTs dan MA Khazanaturrahmah telah memiliki gedung tersendiri untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih optimal. Hingga saat ini, MTs Khazanaturrahmah telah terakreditasi dengan peringkat B, yang menunjukkan bahwa lembaga ini telah memenuhi sebagian besar standar mutu pendidikan yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M).

#### **b. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Swasta Khazanaturrahmah**

Visi : Mewujudkan siswa yang berilmu, beriman, bertaqwah dan

berakhlakul karimah

Misi: Meningkatkan kualitas ilmu, amal dan akhlak yang mulia, Meningkatkan kegiatan belajar mengajar yang menghasilkan lulusan berprestasi untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

#### **4. Madrasah Aliyah Swasta Islamiyah**

##### **a. Profil Madrasah Aliyah Swasta Islamiyah**

##### **b. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Swasta Islamiyah**

Visi: Mewujudkan manusia yang berakhlak, berilmu, berketrampilan dan mampu mengantisipasi diri dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Misi :

1. Lembaga pendidikan yang islamidin berkualitas
2. Kurikulum yang standar nasional
3. Tenaga pengajar yang professional dan memiliki koperasi
4. Lulusan yang berkualitas
5. Prasarana pendidikan yang memadai

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin.

Untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden, berikut disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki laki	36 orang	41,9 %
Perempuan	50 orang	58,1 %
Jumlah	86 orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pendidik perempuan sebanyak 50 orang atau sebesar 58,1%, sedangkan pendidik laki-laki berjumlah 36 orang atau sebesar 41,9%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah pendidik perempuan pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas lebih banyak dibandingkan pendidik laki-laki, sehingga komposisi responden penelitian lebih didominasi oleh perempuan.

### 2. Berdasarkan Usia

Untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden, berikut disajikan data responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.2 Berdasarkan Usia**

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase
< 30 tahun	35 orang	40,7 %
31-40	30 orang	34,9 %
>40 tahun	21 orang	24,4%

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase
Jumlah	86 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan rentang usia di bawah 30 tahun berjumlah 35 orang atau sebesar 40,7%. Responden dengan usia 31–40 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 34,9%, sedangkan responden dengan usia di atas 40 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi yang baik dalam menjalankan tugas profesional dan mengikuti pembinaan melalui supervisi akademik.

### 3. Berdasarkan Masa Kerja

Untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden, berikut disajikan data responden berdasarkan masa kerja.

**Tabel 4.3 Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 5 tahun	20 orang	23,3 %
5-10 tahun	30 orang	34,9%
>10 tahun	36 orang	41,8 %
Jumlah	86 orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 23,3%. Responden dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 34,9%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar

41,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pendidik memiliki masa kerja yang relatif lama, sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan memahami pelaksanaan supervisi akademik di madrasah.

#### 4. Berdasarkan Pangkat/Golongan

Untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden, berikut disajikan data responden berdasarkan pangkat/golongan.

**Tabel 4.4 Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
III/a - III/c	12	14,29%
III/d – IV/a	17	20,24%
IV/b ke atas	17	20,24%
Honorier	38	45,24%
Jumlah	<b>84</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan status honorier merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 45,24%. Selanjutnya, responden dengan pangkat III/d-IV/a dan IV/b ke atas masing-masing berjumlah 17 orang atau sebesar 20,24%.

Adapun responden dengan pangkat III/a-III/c berjumlah 12 orang atau sebesar 14,29%. Kondisi ini mencerminkan pentingnya peran kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik secara optimal guna meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pendidik, baik yang berstatus aparatur sipil negara maupun honorier, agar mutu pembelajaran di madrasah dapat terus ditingkatkan

## 5. Data Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan total skor variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika nilai  $\text{Sig. (2-tailed)} < 0,05$  atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel (0,361)}$  dengan jumlah responden 30, maka item dinyatakan valid. Jika nilai  $\text{Sig. (2-tailed)} > 0,05$ , maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas instrument supervise akademik kepala madrasah, kinerja pendidik dan disiplin kerja yang sudah di uji menggunakan spss 25.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Supervise Akademik Kepala Madrasah.**

Item	rHitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
X1	0.961**	0.000	Valid
X2	0.961**	0.000	Valid
X3	0.961**	0.000	Valid
X4	0.415**	0.023	Valid
X5	0.145**	0.000	Valid
X6	0.961**	0.000	Valid
X7	0.961**	0.000	Valid
X8	0.961**	0.000	Valid
X9	0.444*	0.014	Valid
X10	0.961*	0.000	Valid
X11	0.961**	0.000	Valid
X12	0.542**	0.003	Valid
X13	0.961**	0.000	Valid

Item	rHitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
X14	0.961*	0.000	Valid
X15	0.457*	0.011	Valid

**Sumber:** Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS 25, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, seluruh butir pernyataan variabel supervise akademik kepala madarasah memiliki nilai korelasi di atas 0.361 dan signifikansi dibawah 0.05 dengan demikian seluruh butir dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pendidik**

Item	rHitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Y1.1	0.800**	0.000	Valid
Y1.2	0.556**	0.001	Valid
Y1.3	0.800**	0.000	Valid
Y1.4	0.658**	0.023	Valid
Y1.5	0.800**	0.000	Valid
Y1.6	0.404*	0.027	Valid
Y1.7	0.800**	0.000	Valid
Y1.8	0.800**	0.000	Valid
Y1.9	0.800*	0.014	Valid
Y1.10	0.401*	0.028	Valid
Y1.11	0.782**	0.000	Valid
Y1.12	0.595**	0.001	Valid

**Sumber:** Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS 25, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diatas semua item memiliki nilai r hitung > 0.361 dengan signifikansi < 0.05 sehingga seluruh butir pernyataan variabel kinerja pendidik dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item	rHitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Y2.1	0.976**	0.000	Valid
Y2.2	0.976**	0.000	Valid
Y2.3	0.976**	0.000	Valid
Y2.4	0.976**	0.000	Valid
Y2.5	0.976*	0.000	Valid
Y2.6	0.976**	0.027	Valid
Y2.7	0.681**	0.000	Valid

Item	rHitung	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Y2.8	0.379*	0.043	Valid
Y2.9	0.681**	0.014	Valid
Y2.10	0.681*	0.000	Valid
Y2.11	0.976*	0.000	Valid
Y2.12	0.976**	0.001	Valid

**Sumber:** Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS 25, Tahun 2025

Berdasarkan uji validitas table diatas nilai korelasi seluruh item lebih besar dari 0,361 dan nilai sig < 0,05 semua butir pernyataan dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan kembali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) melalui program SPSS versi 26. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's	Kriteria	Keterangan
1	Supervisi Akademik	0,972	>0,6	Reliabel
2	Kinerja Pendidik	0,855	>0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,963	>0,6	Reliabel

**Sumber:** Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS 25, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Disiplin Kerja ( $\alpha$

= 0,972), Kinerja Pendidik ( $\alpha = 0,855$ ), dan Supervisi Akademik ( $\alpha = 0,963$ ) berada di atas nilai batas minimum reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data penelitian.

### c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian yang meliputi variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ), kinerja pendidik ( $Y_1$ ), dan disiplin kerja guru ( $Y_2$ ). Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supervisi Akademik	84	40	59	46.10	3.142
Kinerja Pendidik	84	34	48	41.82	3.797
Disiplin Kerja	84	32	48	41.75	3.827
Valid N (listwise)	84				

Sumber: Hasil olahan Data SPSS 25 (2025)

a. Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai minimum sebesar 40, maksimum 59, dengan rata-rata (mean) sebesar 46.10 dan standar deviasi 3.142. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah termasuk dalam kategoritinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan kegiatan supervisi akademik secara optimal, baik melalui perencanaan, pelaksanaan, maupun tindak lanjut supervisi. Supervisi yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan disiplin guru di lingkungan madrasah.

b. Variabel Kinerja Pendidik

Nilai minimum yang diperoleh untuk variabel kinerja pendidik adalah 34, nilai maksimum 48, dengan rata-rata 41.82 dan standar deviasi 3.797. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kinerja pendidik berada pada kategori tinggi. Artinya, para guru telah melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan tugas tambahan lainnya. Kinerja yang baik ini dapat menunjukkan adanya tanggung jawab dan komitmen yang kuat dari guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

### c. Variabel Disiplin Kerja Guru

Hasil deskriptif pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum 32, maksimum 48, dengan rata-rata 41.75 dan standar deviasi 3.827. Nilai tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja guru berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti guru memiliki tingkat kepatuhan yang baik terhadap tata tertib, jam kerja, serta aturan yang berlaku di madrasah. Kedisiplinan yang tinggi merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan proses belajar mengajar serta mencerminkan sikap profesional seorang pendidik.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian supervisi akademik, kinerja pendidik, dan disiplin kerja guru memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang baik oleh kepala madrasah beriringan dengan meningkatnya kinerja serta disiplin kerja guru di lingkungan Madrasah Aliyah di kabupaten Kapuas.

## d. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear adalah bahwa data residual harus berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual yang menyebar secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-

Smirnov (K-S) melalui program SPSS versi 25, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ , maka data dikatakan berdistribusi normal.
- b) Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $< 0,05$ , maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Pengujian dilakukan terhadap nilai residual dari dua model regresi, yaitu model yang menguji pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru dan model yang menguji pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru.

Hasil uji normalitas untuk model pertama (supervisi akademik terhadap kinerja pendidik) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Pendidik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,78099137
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,060
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	84
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi pertama berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji normalitas juga dilakukan untuk model kedua (supervisi akademik terhadap disiplin kerja pendidik) dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Supervise Akademik Terhadap Disiplin Kerja Pendidik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
	Mean ,000000
	Std. Deviation 3,82644845
Most Extreme Differences	
	Absolute ,081
	Positive ,081
	Negative -,069
Test Statistic	,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil di atas juga menunjukkan angka 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual pada model kedua juga berdistribusi normal.

Hasil dari kedua pengujian tersebut mengindikasikan bahwa kedua model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, baik pada model yang mengukur hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru, maupun pada model yang mengukur hubungan antara supervisi akademik dengan disiplin kerja guru. Distribusi data yang normal menunjukkan bahwa penyebaran data tidak menyimpang secara ekstrem dari garis distribusi normal, sehingga hasil estimasi model regresi dapat diinterpretasikan secara lebih akurat. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti uji linearitas dan uji hipotesis. Hasil ini sejalan dengan pendapat Ghazali yang menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual normal, karena hal tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai prediksi dalam model tidak bias dan penyebaran kesalahan (error) terjadi secara acak. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Imam Ghazali, Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit: Universitas Di Ponegoro, 2018. H, 160

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear atau tidak. Hubungan yang linear menunjukkan bahwa perubahan pada variabel bebas (supervisi akademik kepala madrasah) akan diikuti oleh perubahan pada variabel terikat (kinerja dan disiplin kerja guru) secara searah atau berbanding lurus.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 melalui tabel ANOVA (Analysis of Variance). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai Signifikansi pada baris Linearity  $< 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai Signifikansi pada baris Deviation from Linearity  $> 0,05$ , maka tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, artinya hubungan antarvariabel tersebut benar-benar linear.

Hasil uji linearitas antara supervisi akademik kepala madrasah dengan kinerja guru dan disiplin kerja pendidik dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pendidik * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	181,376	11	16,489	1,170	,323
		Linearity	9,762	1	9,762	,693	,008
		Deviation from	171,614	10	17,161	1,217	,295

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Linearity					
		Within Groups	1014,945	72	14,096		
		Total	1196,321	83			
Disiplin Kerja * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	214,698	11	19,518	1,404	,190
		Linearity	,488	1	,488	,035	,000
		Deviation from Linearity	214,210	10	21,421	1,541	,143
	Within Groups		1001,052	72	13,903		
		Total	1215,750	83			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar  $0,008 < 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru. Sementara nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar  $0,295 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru bersifat linear, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan disiplin kerja guru. Sementara nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity sebesar  $0,143 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak mengalami penyimpangan dari linearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara supervisi akademik kepala madrasah dan disiplin kerja guru juga bersifat linear. Artinya, semakin baik pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru di madrasah. Hasil uji linearitas ini memperkuat temuan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas, baik pada hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru maupun dengan disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019:210) yang menyatakan bahwa hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan syarat penting agar analisis regresi dapat menghasilkan estimasi yang valid. Oleh karena itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja dan disiplin kerja guru secara simultan maupun parsial.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, atau dengan kata lain memiliki varians residual yang bersifat konstan (homoskedastis). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser pada program SPSS versi 25, di mana nilai absolut residual (ABSRES) dijadikan variabel dependen dan variabel independen yang digunakan adalah Supervisi Akademik Kepala Madrasah. Prosedur uji Glejser dilakukan secara terpisah untuk masing-masing model regresi, yaitu

model regresi antara Supervisi Akademik dengan Kinerja Pendidik dan model regresi antara Supervisi Akademik dengan Disiplin Kerja.

Hasil pengujian pertama, yaitu pada model regresi antara Supervisi Akademik dan Kinerja Pendidik, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,094. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Artinya, varians residual pada model hubungan antara Supervisi Akademik dan Kinerja Pendidik bersifat konstan, sehingga model ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

Selanjutnya, hasil pengujian pada model regresi antara Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,600, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai absolut residual terhadap variabel Supervisi Akademik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut juga bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik model regresi pertama maupun model regresi kedua memiliki residual yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan sudah layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya, seperti uji korelasi dan regresi linier, karena varians dari kesalahan pengganggu (error term) pada setiap pengamatan adalah homogen (konstan).

### 3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh Supervisi Akademik (X) terhadap Kinerja Pendidik (Y). Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis ditunjukkan melalui tabel Model Summary, ANOVA, dan Coefficients.

#### a. Uji T dan Uji F

##### 1) Uji T Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Pendidik

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Supervisi Akademik secara parsial terhadap Kinerja Pendidik. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel Coefficients berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T Kinerja Pendidik**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-57.374	1.403		-40.903	.000
	SUPERVISI AKADEMIK	2.372	.034	.992	70.769	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel Supervisi Akademik adalah 70.769 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidik.

Konstanta regresi sebesar -57.374 berarti bahwa jika Supervisi Akademik bernilai nol, maka nilai Kinerja Pendidik akan berada pada angka -57.374. Nilai ini bersifat teoritis dan hanya menunjukkan posisi garis regresi saat variabel independen bernilai nol.

Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Akademik terhadap Kinerja Pendidik.

Secara matematis, model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -57.374 + 2.372X$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pendidik

$X$  = Supervisi Akademik

Interpretasi dari persamaan di atas adalah bahwa setiap peningkatan Supervisi Akademik akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pendidik secara signifikan.

## 2) Uji F Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Pendidik

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Supervisi Akademik, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pendidik. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F Kinerja Pendidik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.049	1	1177.049	5008.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.272	82	.235		
	Total	1196.321	83			

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

b. Predictors: (Constant), SUPERVISI AKADEMIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 5008.197 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Artinya, Supervisi Akademik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik.

Dengan nilai Fhitung sebesar 5008.197 yang jauh lebih besar daripada Ftabel (pada  $\alpha = 0.05$ ,  $df_1 = 1$ ,  $df_2 = 82$ ,  $F_{tabel} \approx 3.96$ ), maka hasil ini memperkuat bahwa Supervisi Akademik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pendidik.

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Tabel Model Summary Kinerja Pendidik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.984	.485

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI AKADEMIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Nilai R Square = 0,984 menunjukkan bahwa 98,4% variasi perubahan pada Kinerja Pendidik dapat dijelaskan oleh Supervisi Akademik, sedangkan sisanya 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat kuat, karena hampir seluruh variasi Kinerja Pendidik dapat dijelaskan oleh Supervisi Akademik.

### 3) Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pendidik) secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Coefficients berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T Disiplin Kerja Pendidik**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35,205	4,460		7,894	,000
	DISIPLINKER JA	,143	,106	,146	1,340	,184

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,143 dengan nilai t hitung sebesar 1,340 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,184. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,184 > 0,05$ )

0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas.

Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_{12}$ ) ditolak, sedangkan hipotesis nol ( $H_{02}$ ) diterima, yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 35,205 + 0,143X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 35,205 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pendidik tetap berada pada nilai 35,205. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,143 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pendidik sebesar 0,143 satuan, namun peningkatan tersebut tidak signifikan secara statistik.

#### **4) Uji F Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik, hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F Disiplin Kerja Pendidik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.689	1	24.689	1.794	.184 <sup>b</sup>
	Residual	1128.299	82	13.760		
	Total	1152.988	83			

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,794 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,184. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,184 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan belum mampu menjelaskan variasi kinerja pendidik secara signifikan pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas.

Dengan demikian, model regresi linear sederhana antara disiplin kerja dan kinerja pendidik dinyatakan tidak layak secara statistik, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pendidik.

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Model Summary Disiplin Kerja Pendidik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.146 <sup>a</sup>	.021	.009	3.70941

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,146. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pendidik berada pada kategori sangat lemah.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,021 menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 2,1% variasi kinerja pendidik, sedangkan 97,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti supervisi akademik kepala madrasah, kompetensi profesional pendidik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,009 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pendidik tetap berada pada kategori rendah. Adapun nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,70941 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap kinerja pendidik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pendidik tergolong sangat kecil, sehingga diperlukan faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pendidik.

## **b. Uji Regresi Berganda Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja**

### **Terhadap Kinerja Pendidik**

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja pendidik ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Y) pada Madrasah Aliyah di

Kabupaten Kapuas. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Tabel Model Summary Uji Regresi Berganda Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SUPERVISI AKADEMIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $R = 1.000$  dan  $R^2 = 1.000$ , yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel supervisi akademik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pendidik. Nilai  $R^2 = 1.000$  berarti 100% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas, yaitu supervisi akademik dan disiplin kerja.

Dengan kata lain, apabila supervisi akademik dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja pendidik juga akan meningkat secara maksimal. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0.000 juga menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki ketepatan yang sangat tinggi dalam memprediksi perubahan kinerja pendidik.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Tabel Uji F Regresi Berganda Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pendidik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1196.321	2	598.161	60405331095183 69.000	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.000	81	.000		
	Total	1196.321	83			

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIIDK

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SUPERVISI AKADEMIK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung = 6.041E+15 dengan nilai signifikansi (Sig) = 0.000 < 0.05, yang berarti model regresi signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan disiplin kerja pendidik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Tabel Uji T Regresi Berganda Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pendidik**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.604E-11	.000		.000	1.000
	SUPERVISI AKADEMIK	-5.556	.000	-2.323	-9769422.939	.000
	DISIPLIN KERJA	6.556	.000	3.318	13950579.536	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIIDK

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3.604E-11 + 5.556X_1 + 5.556X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pendidik

$X_1$  = Supervisi Akademik

$X_2$  = Disiplin Kerja

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar  $-3.604E-11$  menunjukkan bahwa jika variabel supervisi akademik dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja pendidik juga akan berada pada posisi mendekati nol.
2. Koefisien regresi  $X_1$  (Supervisi Akademik) sebesar 5.556 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam supervisi akademik akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 5.556 satuan, dengan asumsi disiplin kerja konstan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 5.556 berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 5.556 satuan, dengan asumsi supervisi akademik konstan.

Nilai signifikansi kedua variabel bebas ( $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik secara parsial.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Supervisi Akademik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan  $t$  hitung = 70,769 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga Supervisi Akademik secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Koefisien regresi sebesar  $B = 2,372$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Supervisi Akademik akan meningkatkan Kinerja Pendidik sebesar 2,372 satuan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa pelaksanaan supervisi yang semakin berkualitas akan membawa dampak nyata terhadap aspek kompetensi pendidik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, hingga sikap profesionalisme.

Hasil uji F menunjukkan  $F$  hitung = 5.008,197 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti model regresi signifikan secara simultan. Artinya Supervisi Akademik secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan dalam menjelaskan variabel Kinerja Pendidik.

Model Summary menunjukkan nilai R Square = 0,984, berarti 98,4% variasi Kinerja Pendidik dijelaskan oleh Supervisi Akademik, sedangkan 1,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Ini mengindikasikan bahwa Supervisi

Akademik merupakan faktor determinan yang sangat kuat dalam memengaruhi capaian kinerja pendidik di Madrasah Aliyah.

Temuan ini selaras dengan teori supervisi akademik menurut Glickman yang menyatakan bahwa supervisi merupakan bentuk layanan profesional yang membantu guru meningkatkan mutu pembelajaran melalui bimbingan dan pemantauan berkelanjutan.<sup>2</sup> Supervisi yang dilakukan kepala madrasah memberikan dukungan teknis dan akademik sehingga guru semakin kompeten dalam melaksanakan tugasnya di kelas. Sementara itu, Sergiovanni menjelaskan bahwa supervisi yang efektif harus mampu menumbuhkan motivasi, tanggung jawab, serta komitmen pendidik terhadap profesionalitas. Kinerja pendidik akan mengalami peningkatan ketika supervisi dilakukan secara manusiawi, partisipatif, dan memberikan ruang refleksi bagi guru.

Sejalan dengan teori kinerja menurut Sinambela, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian hasil sesuai tujuan. Supervisi akademik yang baik memberikan masukan berupa evaluasi, tindak lanjut, dan arahan sehingga pendidik mampu memperbaiki kualitas proses pembelajaran sesuai standar kompetensi.<sup>3</sup> Selain itu, pendapat Rivai juga menguatkan bahwa pengawasan (supervisi) menjadi sarana kontrol kualitas kerja pendidik, yang akan berpengaruh pada peningkatan prestasi, produktivitas, dan

---

<sup>2</sup>Glickman, C.D. “*Supervision of instruction: A Development approach*”1986

<sup>3</sup>Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: Bumi Aksara 2017)

profesionalisme<sup>4</sup>. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori dalam BAB II bahwa Supervisi Akademik bukan hanya berfungsi sebagai instrumen pengawasan, tetapi juga sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kualitas kinerja pendidik yang berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran di madrasah.

### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,184 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendidik secara parsial tidak terbukti secara statistik.

Secara konseptual, disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati peraturan, norma, serta tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi pendidikan<sup>5</sup>. Disiplin kerja pendidik umumnya tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, serta pelaksanaan tugas administratif madrasah.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pendidik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, tetapi juga oleh

---

<sup>4</sup>Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*” (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017)

<sup>5</sup>Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019, H. 193

kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang dimiliki individu. Dengan kata lain, pendidik yang disiplin secara administratif belum tentu menunjukkan kinerja optimal dalam proses pembelajaran apabila tidak didukung oleh kompetensi pedagogik dan profesional yang memadai.

Selain itu, Supardi menjelaskan bahwa kinerja guru lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal seperti komitmen profesional, tanggung jawab moral, dan motivasi intrinsik, dibandingkan faktor eksternal seperti aturan dan sanksi kerja. Kondisi ini memungkinkan pendidik tetap melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik meskipun tingkat disiplin kerja tidak menjadi faktor utama penentu kinerjanya.<sup>6</sup>

Dalam konteks madrasah, karakteristik pendidik yang memiliki landasan nilai religius dan tanggung jawab moral turut memengaruhi perilaku kerja. Pendidik sering kali memandang profesi sebagai bentuk pengabdian, sehingga kinerja tetap dijalankan atas dasar kesadaran pribadi, bukan semata-mata karena tuntutan kedisiplinan formal. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa profesionalisme guru lebih ditentukan oleh komitmen dan kesadaran profesi dibandingkan kepatuhan administratif semata.<sup>7</sup>

Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pendidik tidak dapat dilakukan hanya melalui penegakan disiplin kerja, melainkan harus disertai dengan pembinaan akademik yang berkelanjutan, supervisi yang efektif, serta pengembangan kompetensi pendidik secara

---

<sup>6</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, H. 54

<sup>7</sup>Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, H. 112

sistematis. Oleh karena itu, disiplin kerja lebih tepat diposisikan sebagai faktor pendukung, bukan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak madrasah perlu mengombinasikan kebijakan kedisiplinan dengan strategi peningkatan kualitas pembelajaran melalui supervisi akademik, pelatihan, dan pendampingan profesional agar kinerja pendidik dapat meningkat secara optimal.

### **c. Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pendidik**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program IBM SPSS Statistics, diperoleh hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,041E+15 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik (Y) pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 1,000 menandakan bahwa 100% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, yaitu supervisi akademik dan disiplin kerja. Artinya, semakin baik pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, maka kinerja pendidik juga akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik yang efektif. Supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkesinambungan dapat membantu guru memperbaiki serta

meningkatkan kemampuan profesionalnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa: "Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di sekolah."<sup>8</sup>

Dengan demikian, pelaksanaan supervisi akademik yang baik akan berpengaruh langsung pada peningkatan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di kelas. Selain supervisi akademik, faktor disiplin kerja guru juga menjadi aspek penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pendidik. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, datang tepat waktu, serta mematuhi seluruh aturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah. Menurut Hasibuan, "Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku." Artinya, disiplin bukan hanya keterpaksaan terhadap aturan, tetapi lebih pada kesadaran internal seorang guru untuk menjalankan tanggung jawab profesinya dengan penuh komitmen.<sup>9</sup> Bila kedua faktor tersebut supervisi akademik dan disiplin kerja diterapkan secara konsisten dan saling mendukung, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pendidik. Guru akan merasa dibina, bukan diawasi; dibimbing, bukan dikritik. Pada akhirnya, guru termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya demi kemajuan peserta didik dan lembaga madrasah.

---

<sup>8</sup>1. Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019

<sup>9</sup>Hasibuan, M.S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2021

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep teori manajemen pendidikan yang dikemukakan oleh Mulyasa dan Sahertian bahwa supervisi akademik bukan hanya kegiatan pengawasan, tetapi juga proses pemberdayaan guru untuk mencapai profesionalisme. Supervisi akademik yang efektif menumbuhkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Selain itu, teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg juga relevan di sini. Herzberg menjelaskan bahwa salah satu faktor utama yang meningkatkan motivasi kerja adalah pengakuan atas prestasi dan pencapaian dalam pekerjaan. Supervisi akademik dapat menjadi sarana penghargaan non-material bagi guru karena melalui kegiatan tersebut guru mendapatkan umpan balik positif, pembinaan, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting. Berdasarkan teori disiplin organisasi yang dikemukakan oleh Siagian disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan sikap taat terhadap norma kerja yang berlaku di organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang disiplin tidak hanya menaati peraturan sekolah, tetapi juga menunjukkan dedikasi dan integritas profesional.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja merupakan dua aspek penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pendidik. Supervisi akademik berfungsi sebagai pembinaan profesional, sementara disiplin kerja menjadi pondasi perilaku yang menopang kinerja tinggi.