

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dan disiplin kerja pendidik di madrasah aliyah di kabupaten Kapuas di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,992 yang menunjukkan hubungan yang hampir sempurna antara supervisi akademik dan kinerja pendidik. Artinya, semakin baik supervisi akademik yang dilaksanakan kepala madrasah, maka semakin meningkat pula kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,184 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. bahwa disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pendidik tidak semata-mata ditentukan oleh kedisiplinan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi profesional, motivasi kerja, dan pembinaan melalui supervisi akademik kepala madrasah.

3. Supervisi akademik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidik. Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung sebesar 6,041E+15 dengan Sig. 0,000 < 0,05 serta nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 1,000 yang menunjukkan bahwa 100% variasi kinerja pendidik dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik dan disiplin kerja. Artinya, peningkatan kualitas supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan meningkatnya kedisiplinan kerja guru akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pendidik dalam pengelolaan pembelajaran di kelas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa supervisi akademik merupakan instrumen strategis dalam pembinaan profesional pendidik, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pendukung dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab. Apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara optimal dan berkesinambungan, maka kualitas kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Kabupaten Kapuas akan semakin meningkat dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik kepala madrasah dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Kapuas, maka saran yang dapat diajukan adalah,

Pelaksanaan supervisi akademik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya karena terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Supervisi akademik hendaknya dilaksanakan secara

terencana, sistematis, dan berorientasi pada pembinaan profesional, sehingga dapat membantu pendidik dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil pembelajaran.

Disiplin kerja pendidik tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, meskipun secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini penting karena disiplin kerja berfungsi sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah. Peningkatan kinerja pendidik akan lebih efektif apabila supervisi akademik dan disiplin kerja dilaksanakan secara terpadu. Kombinasi antara pembinaan akademik yang berkelanjutan dan penerapan disiplin kerja yang proporsional dapat mendorong terbentuknya budaya kerja profesional di madrasah, sehingga kinerja pendidik dapat meningkat secara optimal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menelaah dua variabel, yaitu supervisi akademik dan disiplin kerja, dalam hubungannya dengan kinerja pendidik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pendidik, seperti motivasi kerja, kompetensi profesional, kepemimpinan kepala madrasah, dan iklim organisasi, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pendidik.