

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

c. Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

Tabel 4.1 Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

Nama Madrasah	MI Integral Al-Ukhuwwah
Alamat Madrasah	Jl. Jermani Husin No. 100 RT. V
Kelurahan	Lok Bangkai
Kecamatan	Banjang
Kabupaten	Hulu Sungai Utara
Provinsi	Kalimantan Selatan
Kode pos	71416
No. Telpon	082149769799
Instagram	miintegral_alukhuwwah
Email	mi.integral.ukhuwwah@gmail.com
Youtube & Facebook	MI Integral Al-ukhuwwah
Nama Kepala Madrasah	Hj. Muhsinah, S.Pd.I
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi Madrasah	Belum Akreditasi
Keadaan Gedung	Permanen
No. Statistik Madrasah	111263080055
NPSN	69993714
Tahun Didirikan	2016
Tahun Beroperasi	2017
No. SK	310 Tahun 2018
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	1328 m ²

d. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

Madrasah Ibtidaiyah Integral adalah sebuah madrasah yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Ukhuwwah Banjang. Yayasan Al-Ukhuwwah memiliki program pengabdian di bidang pendidikan yang mencakup berbagai

jenjang, mulai dari Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), hingga Madrasah Aliyah (MA). Madrasah ini berdiri pada tahun 2016 dan mulai beroperasi pada tahun 2017. Sistem pengajaran di Madrasah Ibtidaiyah Integral Al-Ukhuwwah menggunakan metode klasikal, dengan jumlah murid per kelas berkisar antara 16 hingga 28 orang. Materi yang diajarkan menggabungkan kurikulum nasional dengan kurikulum agama, yang berpedoman pada Kurikulum 2013. Madrasah Ibtidaiyah Integral Al-Ukhuwwah menjamin kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa para siswa mampu membaca Al-Qur'an sesuai standar tajwid dan mampu menghafal Juz 30 dan 29. Tujuan utama madrasah ini adalah mencetak generasi Qur'ani yang berprestasi, yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan umum, tetapi juga memiliki pemahaman dan pengamalan agama yang kuat.

e. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

1) Visi MI Integral Al-Ukhuwwah

Mewujudkan Generasi Qur'ani Berprestasi Berintegrasi.

2) Misi MI Integral Al-Ukhuwwah

a. Menyelenggarakan Pendidikan Berbasis Al-Qur'an Berstandar dengan Pendekatan Metode Kekinian

b. Mengembangkan Prestasi Siswa Sebagai Budaya Madrasah

c. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Islami pada Setiap Materi Pembelajaran Dalam Pembentukan Karakter

3) Tujuan MI Integral Al-Ukhuwwah

- i. Mendukung dan mempersiapkan realisasi program pemerintah di bidang pendidikan.
- ii. Mempersiapkan generasi yang cerdas, terampil dan berbudi luhur yang memiliki kemampuan dasar keislaman yang kokoh.
- iii. Memajukan dunia pendidikan islam sebagaimana cita-cita dan harapan para tokoh pendiri Yayasan Pendidikan Islam Al-Ukhuwwah dan pendahulu yang sesuai dengan tuntunan agama.

f. Prestasi Akademik Madrasah

Tabel 4. 2 Prestasi Akademik Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Al-Ukhuwwah

Prestasi	Tingkat	Deskripsi
Medali Silver Lomba Bahasa Inggris Nasional	Nasional	Kompetensi Nasional "Festival Olimpiade Bahasa Nasional" yang diselenggarakan oleh Prisma Cendekia Foundation pada tanggal 24-25 Februari 2024 Tingkat SD/MI
Juara 3 Tahfidz Putra	Kabupaten	Juara 3 Tahfidz Putra Pada Hari Amal Bhakti (HAB) Kementerian Agama HSU Ke-77 Tahun 2023
Juara 2 Tahfidz Putra	Kabupaten	Juara 2 Tahfidz Putra Tingkat MI Hari Amal Bhakti (HAB) Kementerian Agama HSU Ke-78 Tahun 2024
Juara 1 Cabang Tahfidz Juz 1	Kabupaten	Juara 1 Cabang

Dan Tilawah		Tahfidz Juz 1 Dan Tilawah Dalam Ajang Lomba Stq Ke-50 Se-Kabupaten Hulu Sungai Utara 1-3 Maret 2024
Juara Harapan II Duet Qori	Provinsi	Juara Harapan II Duet Qori Pada Ajang MTQ Suara Emas ke-7 Tingkat Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2023

2. Madrasah Ibtidaiyah Swasta Integral Ummul Qura

a. Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ummul Qura

Tabel 4.3 Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ummul Qura

Nama Madrasah	MIS Ummul Qura
Alamat Madrasah	Jl. Kembang Payung
Kelurahan	Bayur
Kecamatan	Haur Gading
Kabupaten	Hulu Sungai Utara
Provinsi	Kalimantan Selatan
Kode pos	71472
No. Telpon	085348913132
Instagram	mi-ummulqura
Email	info@miummulqura.sch.id
Youtube	MI Ummul Qura Amuntai
Nama Kepala Madrasah	Hj. Fathimah Zahra, Lc. S.Pd.I
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi Madrasah	A (Dengan nilai 91)
No. Sertifikat	758/BAN-SM/SK/2019
Keadaan Gedung	Permanen
NPSN	69976483
Tahun Didirikan	2017
Tahun Beroperasi	2017
No. SK	406 Tahun 2017
Status Tanah	Milik Yayasan

b. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ummul Qura

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ummul Qura didirikan tanggal 1 Juli 2013 oleh Dr.K.H.M.Saberan Afandi, MA. Pendirian MI Ummul Qura ini merupakan pengembangan dari Lembaga Pendidikan Tahfidz Al-Quran “Baitul Azhar” Desa Pamintangan Amuntai yang didirikan oleh Dr.KH.M.Saberan Afandi,MA sejak tahun 2000 yang telah menghasilkan lebih dari 50 orang hafidz. MI Ummul Qura mendapatkan Surat Izin Operasional dari Kementerian Agama 20 Juli 2017.

MI Ummul Qura yang berlokasi di Jln. Kembang Payung Desa Bayur RT 04 Kec. Haur Gading Amuntai Kab. HSU ini dalam sistem edukasinya mengembangkan Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Kementerian Agama dipadukan dengan Pola Pendidikan Tahfidzul Qur an terpadu.

c. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ummul Qura

1) Visi MIS Ummul Qura

Membentuk generasi yang shaleh, berilmu, berakhlak mulia dan terampil.

2) Misi MIS Ummul Qura

- a) Mencetak insan yang bertakwa kepada Allah swt. Dan berakhlak mulia berdasarkan Al Qur an dan As-sunnah
- b) Mengembangkan pendidikan yang unggul di bidang tahfidz, kitab klasik serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

c) Berkepribadian yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab terhadap kebiasaan.

3) Tujuan MIS Ummul Qura

Mewujudkan apa yang menjadi harapan pemerintah dan masyarakat melalui serangkaian kegiatan dan program kerja yang berorientasi kepada peningkatan kualitas dan daya saing lulusan.

d. Prestasi Akademik Madrasah

Tabel 4.4 Prestasi akademik Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ummul Qura

Prestasi	Tingkat	Deskripsi
Juara harapan 2	Kabupaten	KSM IPA
Juara 1 Tahfidz	Kabupaten	Hafalan 8 Juz
Juara 1 Tartil	Kabupaten	STQ Tingkat Kabupaten Hulu Sungai Utara
Juara 3 Tahfidz	Kabupaten	HAB Kemenag ke-77

3. Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

a. Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

Tabel 4.5 Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

Nama Madrasah	MIS Al-Irsyad
Alamat Madrasah	Jl.Danau Terati RT.02
Kelurahan	Patarikan
Kecamatan	Banjang
Kabupaten	Hulu Sungai Utara
Provinsi	Kalimantan Selatan
Kode pos	71416
No. Telpon	085246208899
Instagram	mi.alirsyad.patarikan
Email	
Youtube & Facebook	MI Al Irsyad Patarikan/Yayasan Al Irsyad Patarikan Banjang
Nama Kepala Madrasah	M. Rahmat Al Fanie, S.Pd.I
Status Madrasah	Swasta
Akreditasi Madrasah	B

No. Sertifikat	239/KEP/BAPSM/XI/KU/27
Keadaan Gedung	Semi Permanen
NPSN	60723037
Tahun Didirikan	2016
Tahun Beroperasi	2016
No. SK	543 TAHUN 2016
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	797 m ²

b. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Al Irsyad Patarikan berada di kecamatan Banjang, tepatnya di Jalan Danau Terati Desa Patarikan RT.02 Kab. Hulu Sungai Utara (HSU). Madrasah Ibtidaiyah tersebut didirikan pada tahun 1940 di bawah yayasan “Al Irsyad Patarikan Banjang” yang juga mengelola pendidikan tingkat Raudhatul Athfal. Madrasah Ibtidaiyah Al Irsyad Patarikan dalam perkembangannya terus berbenah dengan mengoptimalkan segenap potensi yang ada. Berbagai upaya dilakukan seperti penyediaan dan sertifikat tanah, rekrutmen tenaga kependidikan yang berkualitas, pengelolaan proses belajar-mengajar yang mantap, pembinaan disiplin sekolah yang baik, berbagai ekstra kurikuler, membina hubungan yang baik antar sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa serta upaya pengadaan berbagai fasilitas pendidikan lainnya. Perhatian, antusiasme dan animo masyarakat untuk menyekolahkan anak mereka ke Madrasah ini cukup tinggi. Terbukti dari jumlah siswa baru yang terus bertambah setiap tahunnya. Demikian pula dedikasi guru dan semangat belajar siswa cukup tinggi.

c. Visi Misi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

1) Visi MIS Al-Irsyad

Pembentukan insan yang berakhlakul karimah berdasar iman dan takwa serta memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi sehat jasmani dan rohani.

2) Misi MIS Al-Irsyad

- a) Meningkatkan kualitas pendidikan nasional.
- b) Meningkatkan disiplin kerja sekolah (madrasah).
- c) Meningkatkan kegiatan keagamaan (shalat berjamaah dan lainnya).
- d) Membiasakan berperilaku (berakhlak) mulia.
- e) Melaksanakan beberapa kegiatan ekstrakurikuler.
- f) Mengembangkan keterampilan dan kemandirian siswa.
- g) Melaksanakan pendidikan olahraga dan kesehatan.

d. Prestasi Akademik Madrasah

Tabel 4.6 Prestasi Akademik Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad

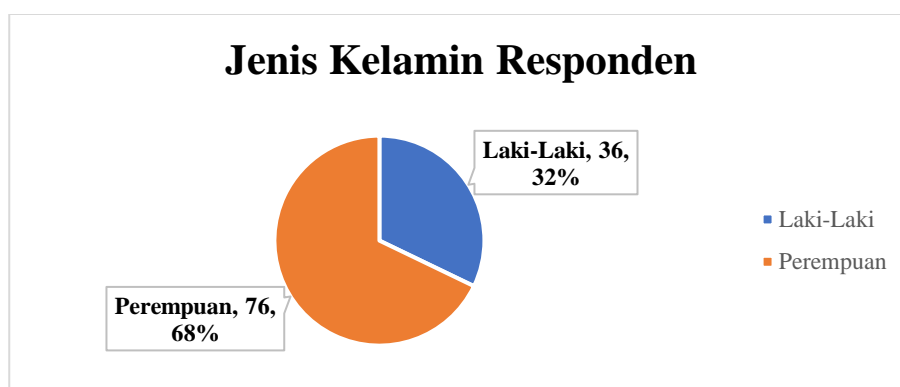
Prestasi	Tingkat	Deskripsi
Juara 1	Kabupaten	KSM Matematika 2018
Juara 1	Kabupaten	KSM MIPA 2018
Juara 2	Kabupaten	Pidato Bahasa Indonesia 2018
Juara 3	Kabupaten	Pidato Bahasa Indonesia 2019

B. Penyajian dan Analisis Data

1. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian adalah 112 orang guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Data-data mengenai responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dijabarkan sebagai berikut:

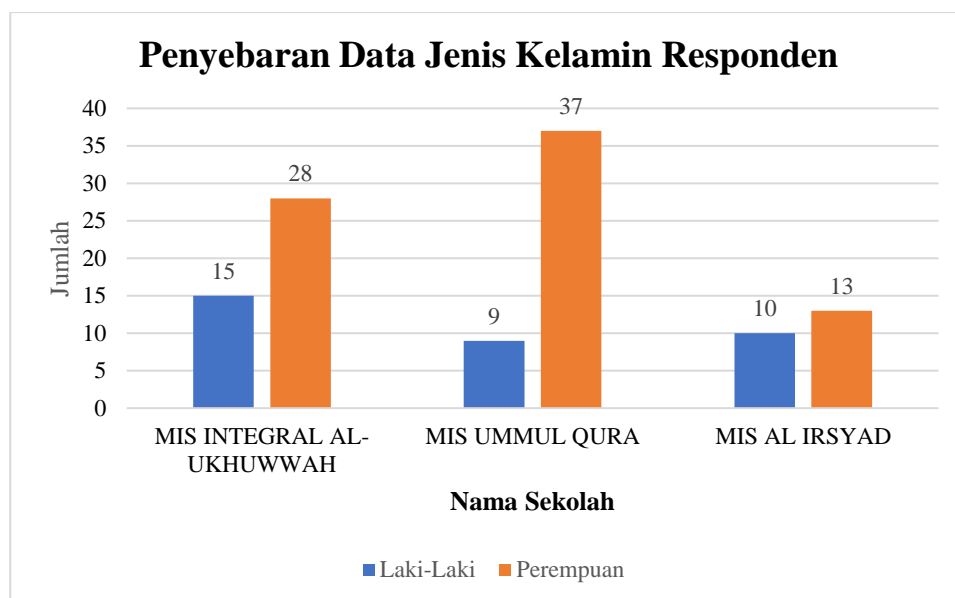
a. Jenis Kelamin



Gambar 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data pada gambar di atas, diperoleh informasi bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau sebesar 32%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 76 orang atau 68%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Dengan kata lain, jumlah guru dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan guru dengan jenis kelamin laki-laki di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

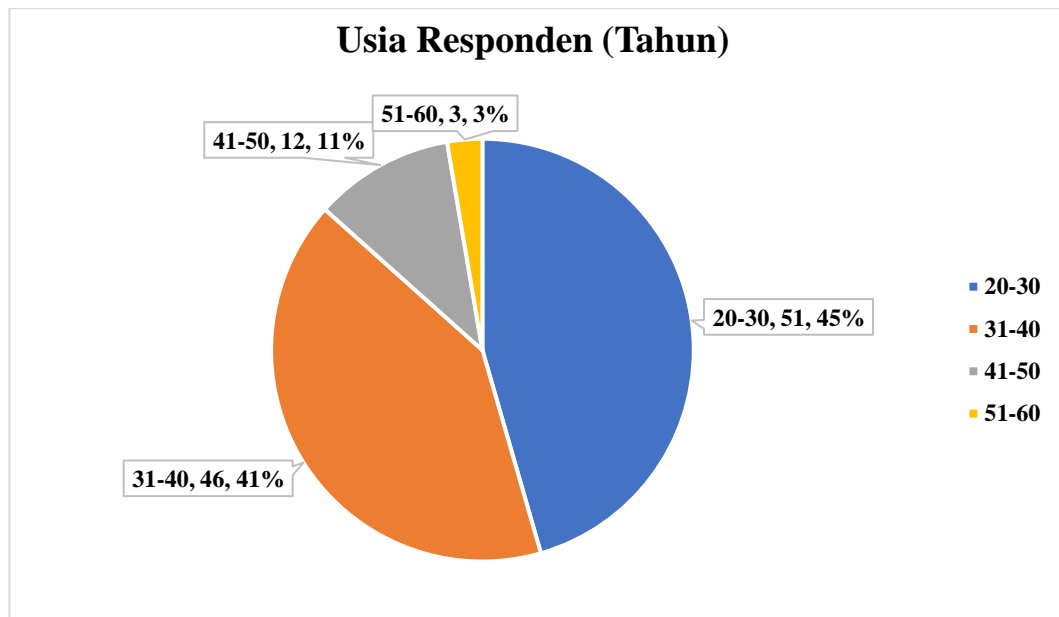
Penyebaran data jenis kelamin pada tiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara Sebagai berikut:



Gambar 4.2 Penyebaran Data Jenis kelamin Responden

Berdasarkan diagram "Penyebaran Data Jenis Kelamin Responden," dapat disimpulkan bahwa di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara, jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki. MIS Integral Al-Ukhuwwah, jumlah responden laki-laki adalah 15 orang, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 28 orang, dengan selisih 13 orang lebih banyak untuk perempuan. MIS Ummul Qura, jumlah responden laki-laki adalah 9 orang, sedangkan jumlah responden perempuan mencapai 37 orang, menunjukkan selisih yang signifikan sebesar 28 orang lebih banyak untuk perempuan. MIS Al Irsyad, jumlah responden laki-laki adalah 10 orang, sementara jumlah responden perempuan adalah 13 orang, dengan selisih 3 orang lebih banyak untuk perempuan. Data ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di tiga Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kabupaten Hulu Sungai Utara.

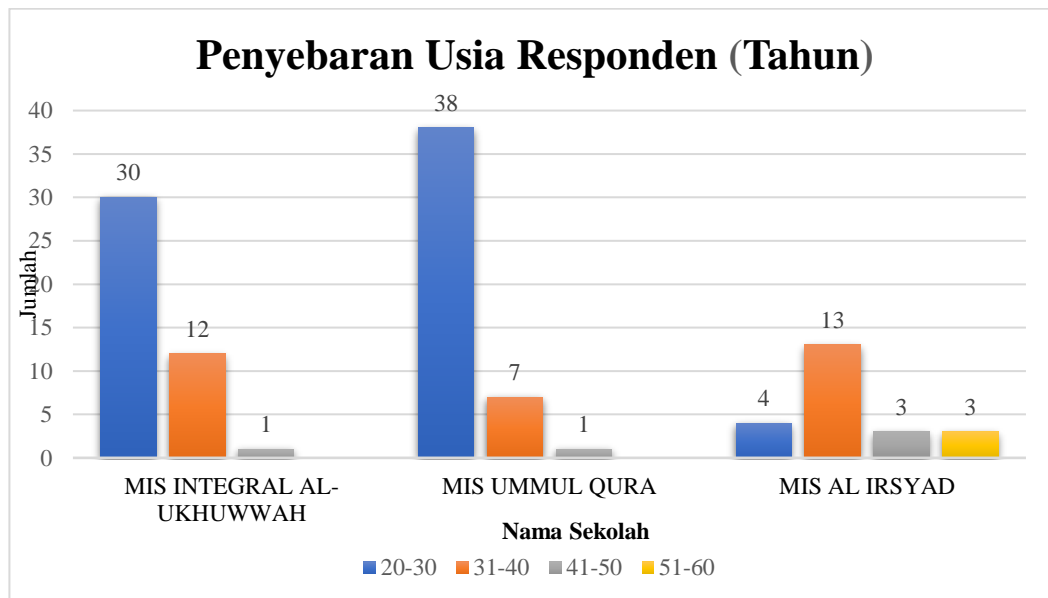
b. Usia



Gambar 4.3 Data Usia Responden

Berdasarkan diagram di atas, diperoleh informasi bahwa responden dalam rentang usia 20-30 tahun sebanyak 51 orang atau 45%. Kelompok usia selanjutnya adalah 31-40 tahun, dengan jumlah 46 orang atau 41%. Selanjutnya, terdapat 12 responden atau 11% yang berada dalam rentang usia 41-50 tahun. Kelompok usia 51-60 tahun terdapat 3 orang responden atau 3%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang merupakan guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara dengan kelompok usia yang paling banyak adalah 20-30 tahun, dengan jumlah 51 orang atau 45% dari total responden. Sebaliknya, kelompok usia yang paling sedikit adalah 51-60 tahun, dengan hanya 3 orang atau 3% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun, sedangkan responden berusia 51-60 tahun sangat sedikit. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif, dengan sebagian besar berusia antara 20 hingga 40 tahun.

Penyebaran data Usia pada tiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara Sebagai berikut:



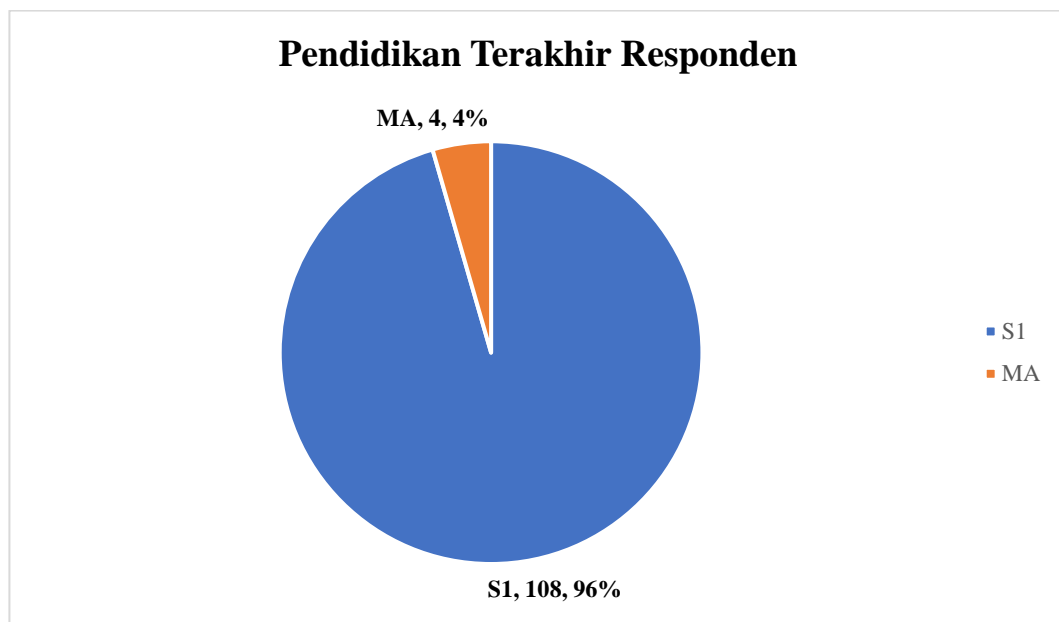
Gambar 4.4 Penyebaran Usia Responden

Berdasarkan diagram di atas dapat diinterpretasikan bahwa di setiap sekolah, rentang usia responden bervariasi. MIS Integral Al-Ukhuwwah, mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan jumlah 30 orang, diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang, dan 1 orang berusia 41-50 tahun. MIS Ummul Qura, kelompok usia 20-30 tahun juga mendominasi dengan 38 responden, sementara kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 7 orang, dan 1 orang berusia 41-50 tahun. MIS Al Irsyad, mayoritas responden berada di kelompok usia 31-40 tahun dengan jumlah 13 orang, diikuti oleh kelompok usia 20-30 tahun dengan 4 orang, serta masing-masing 3 orang di kelompok usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun.

Secara keseluruhan, kelompok usia 20-30 tahun merupakan yang paling banyak di dua dari tiga sekolah tersebut, khususnya di MIS Integral Al-

Ukhuwwah dan MIS Ummul Qura. Sedangkan di MIS Al Irsyad, kelompok usia 31-40 tahun adalah yang terbanyak. Kelompok usia 51-60 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit di keseluruhan sekolah, dengan hanya 3 orang di MIS AL IRSYAD.

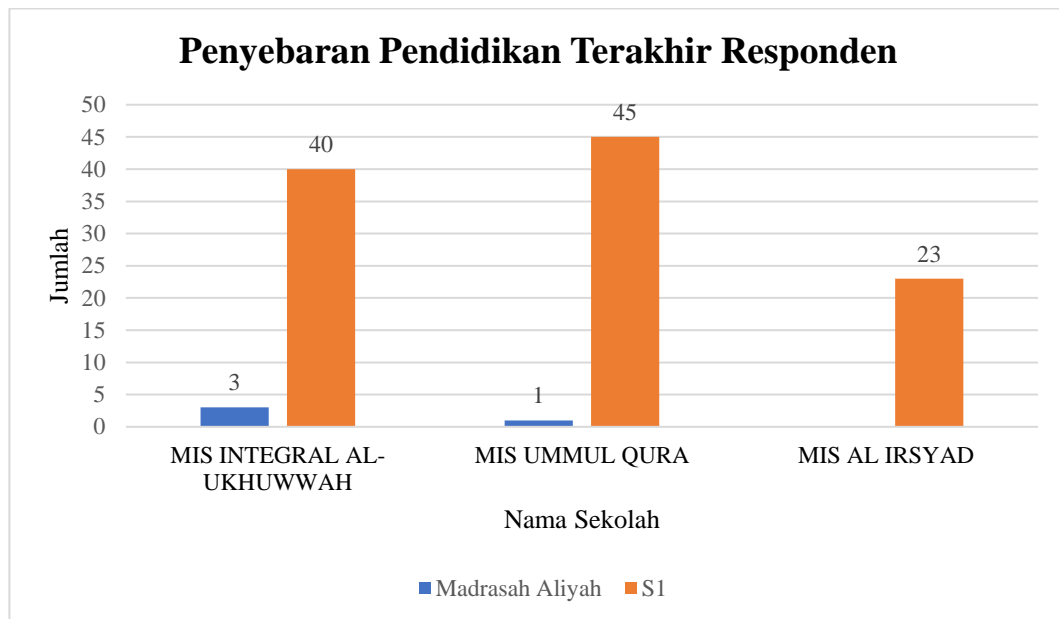
c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.5 Data Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1). Dari total responden, sebanyak 108 orang atau 96% memiliki gelar S1. Hanya 4% dari responden, yaitu sebanyak 4 orang, yang memiliki pendidikan terakhir Madrasah Aliyah (MA). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, dengan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan di tingkat perguruan tinggi.

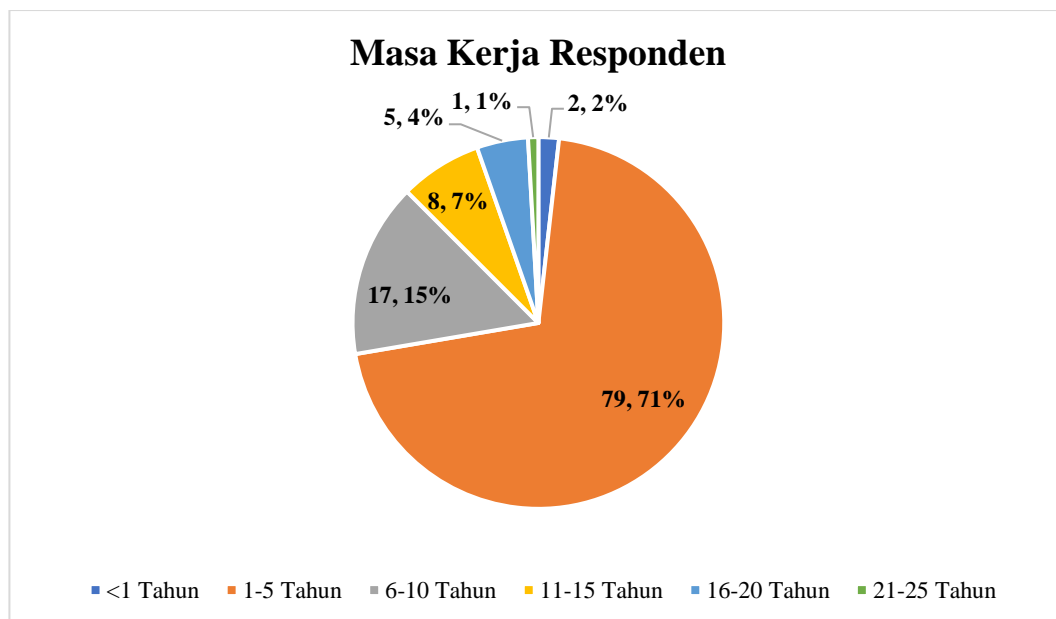
Penyebaran data pendidikan terakhir pada tiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai berikut:



Gambar 4.6 Penyebaran Pendidikan Terakhir Responden

Diagram di atas mengilustrasikan distribusi pendidikan terakhir responden dari tiga sekolah yang berbeda: MIS Integral Al-Ukhuwwah, MIS Ummul Qura, dan MIS Al Irsyad. Grafik ini mengelompokkan responden berdasarkan dua tingkat pendidikan, yaitu Madrasah Aliyah dan S1. Pada MIS Integral Al-Ukhuwwah, terdapat 3 responden yang lulus dari Madrasah Aliyah dan 40 responden yang lulus dari S1. Di MIS Ummul Qura, hanya 1 responden yang lulus dari Madrasah Aliyah, sedangkan 45 responden lulus dari S1. Sementara itu, di MIS Al Irsyad tidak ada responden yang lulus dari Madrasah Aliyah, tetapi terdapat 23 responden yang lulus dari S1. Dari data ini, terlihat bahwa mayoritas responden dari ketiga sekolah tersebut memiliki pendidikan terakhir S1, dengan jumlah terbanyak berasal dari MIS Ummul Qura (45 responden). Sedangkan jumlah responden dengan pendidikan terakhir Madrasah Aliyah sangat sedikit, masing-masing hanya 3, 1, dan 0 dari ketiga sekolah tersebut.

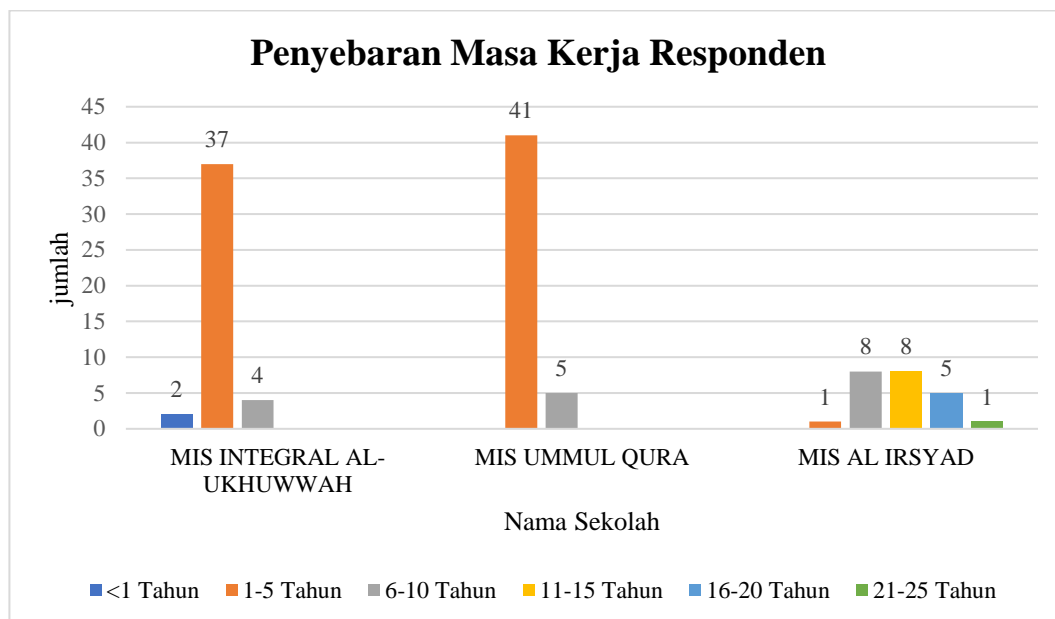
d. Masa Kerja



Gambar 4.7 Data Masa Kerja Responden

Diagram di atas menunjukkan distribusi masa kerja responden dalam berbagai kategori. Dari diagram tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden, yaitu 79 orang atau 71%, memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 17 orang atau 15%. Sementara itu, terdapat 8 responden atau 7% yang memiliki masa kerja 11-15 tahun, dan 5 responden atau 4% dengan masa kerja 16-20 tahun. Masa kerja di bawah 1 tahun diwakili oleh 1 responden atau 1%, sedangkan masa kerja 21-25 tahun diwakili oleh 2 responden atau 2%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal hingga pertengahan karier mereka, dengan masa kerja 1-5 tahun yang mendominasi.

Penyebaran data masa kerja pada tiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara.



Gambar 4.8 Penyebaran Masa Kerja Responden

Diagram di atas menggambarkan penyebaran masa kerja responden dari tiga sekolah: MIS Integral Al-Ukhuwwah, MIS Ummul Qura, dan MIS Al Irsyad. Pada MIS Integral Al-Ukhuwwah, sebagian besar responden, yaitu 37 orang, memiliki masa kerja 1-5 tahun. Selain itu, terdapat 4 responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 2 responden dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 1 responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Di MIS Ummul Qura, mayoritas responden, sebanyak 41 orang, juga memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan tambahan 5 responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun. Di sisi lain, responden dari MIS Al Irsyad menunjukkan variasi masa kerja yang lebih besar. Sebanyak 8 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, 8 responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 5 responden dengan masa kerja 16-20 tahun, 1 responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun, dan 1 responden dengan masa kerja 1-5 tahun. Kesimpulannya, mayoritas responden dari MIS Integral Al-Ukhuwwah dan MIS Ummul Qura berada pada masa kerja 1-5 tahun, sementara responden dari MIS Al

Irsyad menunjukkan distribusi masa kerja yang lebih merata dengan beberapa responden memiliki masa kerja yang lebih panjang.

2. Hasil Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, deskripsi variabel berperan penting dalam menentukan skor untuk setiap item pernyataan dalam setiap variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk menentukan skor tersebut adalah dengan menghitung nilai rata-rata atau mean dari masing-masing variabel yang diamati. Dengan memperhatikan nilai maksimum dan minimum dari skala yang digunakan, interval penilaian dapat ditetapkan sebagai berikut:

Skor Maksimum : 5

Skor Minimum : 1

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, kita dapat mengklasifikasikan skor setiap item pernyataan melalui analisis indeks berdasarkan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Nilai Interval

Interval	Kategori
1.00-1.80	Sangat Rendah
1.81-2.60	Rendah
2.61-3.40	Sedang
3.41-4.20	Tinggi
4.21-5.00	Sangat Tinggi

a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel supervisi akademik kepala sekolah:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel X Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya menerima supervisi akademik dari kepala sekolah secara rutin setiap bulan.	4.13	Tinggi
2	Saya menerima supervisi akademik dari kepala sekolah secara rutin setiap semester.	4.24	Sangat Tinggi
3	Supervisi akademik diberikan secara konsisten kepada seluruh guru di sekolah.	4.46	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Frekuensi Supervisi		4.28	Sangat Tinggi
4	Umpan balik yang saya terima dari kepala sekolah selalu konstruktif dan memberikan saran-saran yang berguna.	4.34	Sangat Tinggi
5	Umpan balik supervisi membantu saya merencanakan perbaikan konkret dalam praktik mengajar saya.	4.46	Sangat Tinggi
6	Kepala sekolah memberikan umpan balik supervisi yang jelas dan relevan dengan tantangan yang saya hadapi dalam kelas.	4.34	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kualitas umpan balik supervisi		4.38	Sangat Tinggi
7	Supervisi yang saya terima sangat relevan dengan kebutuhan saya dalam meningkatkan keterampilan mengajar.	4.46	Sangat Tinggi
8	Saya merasa mendapatkan bimbingan yang diperlukan dari kepala sekolah dalam mengembangkan materi pembelajaran.	4.34	Sangat Tinggi
9	Saya secara rutin berkomunikasi dengan kepala sekolah terkait persiapan pembelajaran.	4.38	Sangat Tinggi
Rata-Rata total Kesesuaian supervisi dengan kebutuhan guru		4.39	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Supervisi Akademik Kepala Sekolah		4.35	Sangat Tinggi

Hasil survei menunjukkan bahwa supervisi akademik dari kepala sekolah dinilai sangat tinggi oleh para guru di berbagai aspek. Frekuensi supervisi, baik yang dilakukan setiap bulan (mean 4.13) maupun setiap semester (mean 4.24),

serta konsistensi supervisi kepada seluruh guru (mean 4.46) memiliki rata-rata total frekuensi supervisi sebesar 4.28 yang dikategorikan sangat tinggi. Kualitas umpan balik yang diberikan juga dinilai sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.38, mencakup aspek konstruktifitas dan kebergunaan (mean 4.34), bantuan untuk perbaikan konkret dalam mengajar (mean 4.46), dan relevansi dengan tantangan yang dihadapi (mean 4.34). Selain itu, kesesuaian supervisi dengan kebutuhan guru juga memiliki nilai rata-rata sangat tinggi sebesar 4.39, mencakup relevansi dalam peningkatan keterampilan mengajar (mean 4.46), bimbingan dalam pengembangan materi (mean 4.34), dan komunikasi rutin terkait persiapan pembelajaran (mean 4.38). Secara keseluruhan, rata-rata total supervisi akademik kepala sekolah adalah 4.35, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari para guru.

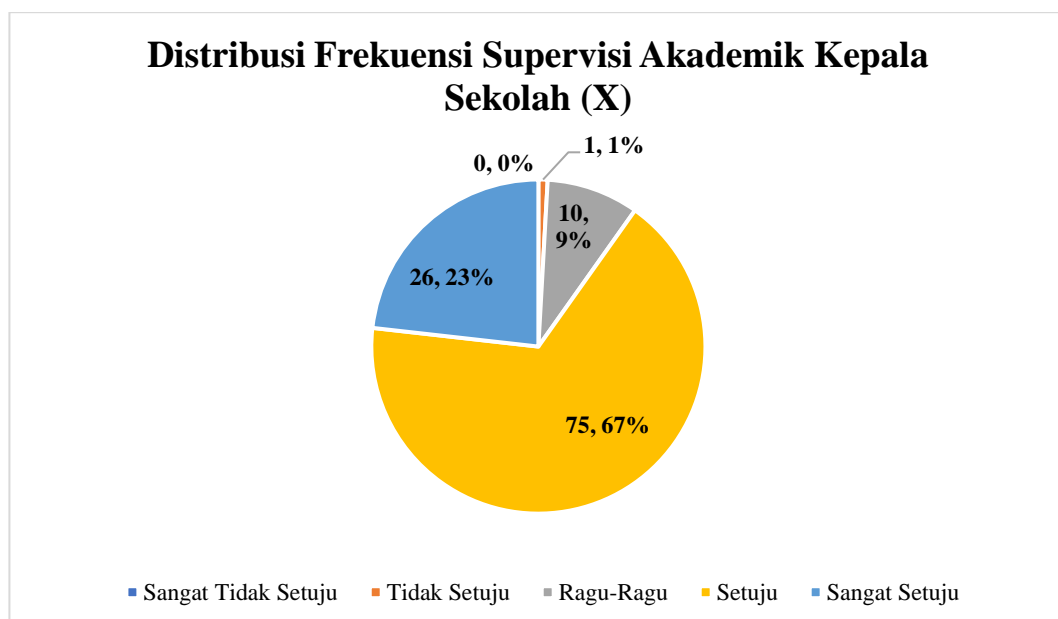
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X

P	STS		TS		RR		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	0	0.00	1	0.89	10	8.93	75	66.96	26	23.21	112	100.00	4.13
X.2	0	0.00	1	0.89	3	2.68	76	67.86	32	28.57	112	100.00	4.24
X.3	0	0.00	0	0.00	2	1.79	56	50.00	54	48.21	112	100.00	4.46
X.4	0	0.00	0	0.00	3	2.68	68	60.71	41	36.61	112	100.00	4.34
X.5	0	0.00	0	0.00	2	1.79	57	50.89	53	47.32	112	100.00	4.46
X.6	0	0.00	1	0.89	2	1.79	67	59.82	42	37.50	112	100.00	4.34
X.7	0	0.00	0	0.00	2	1.79	57	50.89	53	47.32	112	100.00	4.46
X.8	0	0.00	0	0.00	5	4.46	64	57.14	43	38.39	112	100.00	4.34
X.9	0	0.00	2	1.79	9	8.04	46	41.07	55	49.11	112	100.00	4.38

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase tingkat kepuasan responden terhadap sembilan pernyataan (X.1 hingga X.9). Setiap pernyataan dievaluasi dengan lima kategori: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-Ragu (RR), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Total responden untuk setiap pernyataan adalah 112, dengan rata-rata nilai kepuasan

yang dihitung untuk setiap pernyataan. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden cenderung Sesuai atau sangat Sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Rata-rata nilai kepuasan berkisar antara 4.13 hingga 4.46, menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi di antara responden.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah secara keseluruhan:



Gambar 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X

Dari diagram di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap frekuensi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, dengan 90% responden menyatakan Sesuai atau sangat Sesuai. Hanya sebagian kecil responden yang merasa ragu-ragu, dan hampir tidak ada yang menyatakan ketidakSesuaian.

b. Kinerja Pembelajaran Guru

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel kinerja pembelajaran guru:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Y1 Kinerja Pembelajaran Guru

No	Pernyataan	Mean	Kategori
10	Keterlibatan saya dalam menyusun rencana pembelajaran mendapat dukungan dari kepala sekolah.	4.44	Sangat Tinggi
11	Saya merasa mendapatkan bimbingan yang diperlukan dari kepala sekolah dalam mengembangkan materi pembelajaran.	4.44	Sangat Tinggi
12	Evaluasi pra-pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah membantu saya dalam mempersiapkan pembelajaran dengan lebih baik.	4.45	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Persiapan Pembelajaran		4.44	Sangat Tinggi
13	Umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah terkait persiapan pembelajaran memberikan kontribusi positif bagi saya.	4.55	Sangat Tinggi
14	Saya efektif dalam menjaga disiplin dan tata tertib di kelas.	4.40	Sangat Tinggi
15	Interaksi antara siswa selama sesi pembelajaran saya selalu terkelola dengan baik.	4.38	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Pengelolaan Kelas		4.44	Sangat Tinggi
16	Metode pembelajaran yang saya gunakan selalu sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah saya tetapkan.	4.39	Sangat Tinggi
17	Saya mampu memotivasi siswa untuk belajar secara aktif melalui berbagai strategi pembelajaran.	4.50	Sangat Tinggi
18	Saya secara konsisten mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam pembelajaran.	4.48	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Metode Pengajaran		4.46	Sangat Tinggi
19	Saya merasa memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi yang saya ajarkan.	4.54	Sangat Tinggi
20	Saya mampu menyampaikan materi pembelajaran secara akurat dan jelas kepada siswa.	4.43	Sangat Tinggi
21	Saya dapat dengan tepat menjawab pertanyaan siswa dan memperluas pemahaman mereka tentang materi pembelajaran.	4.46	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Penguasaan Materi Pembelajaran		4.48	Sangat Tinggi

22	Saya dapat menentukan kriteria penilaian yang jelas dan terukur untuk mengukur pemahaman siswa.	4.45	Sangat Tinggi
23	Saya melakukan penilaian dengan adil dan objektif terhadap kinerja siswa.	4.60	Sangat Tinggi
24	Saya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa berdasarkan hasil penilaian untuk meningkatkan pembelajaran mereka.	4.30	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Penilaian dan Evaluasi		4.45	Sangat Tinggi
25	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa dan menciptakan iklim belajar yang positif di dalam kelas.	4.62	Sangat Tinggi
26	Saya menghargai perbedaan individu dan kebutuhan siswa dalam proses pembelajaran.	4.51	Sangat Tinggi
27	Saya efektif dalam berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan kolega untuk mendukung pembelajaran yang optimal.	4.46	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Hubungan Interpersonal		4.53	Sangat Tinggi
28	Saya aktif mengembangkan ide-ide baru dan inovatif dalam metode pengajaran.	4.36	Sangat Tinggi
29	Saya menerapkan teknologi pendidikan yang relevan dan efektif dalam proses pembelajaran.	4.40	Sangat Tinggi
30	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	4.45	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Inovasi dan Kreativitas		4.40	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kinerja Pembelajaran Guru		4.46	Sangat Tinggi

Hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pembelajaran guru dinilai sangat tinggi dalam berbagai aspek. Dalam persiapan pembelajaran, dukungan dan bimbingan dari kepala sekolah dinilai sangat tinggi dengan rata-rata 4.44, termasuk dalam menyusun rencana (mean 4.44) dan evaluasi pra-pembelajaran (mean 4.45). Umpan balik terkait persiapan pembelajaran juga memberikan kontribusi positif (mean 4.55), diiringi dengan kemampuan guru dalam menjaga disiplin kelas (mean 4.40) dan mengelola interaksi siswa (mean 4.38), yang

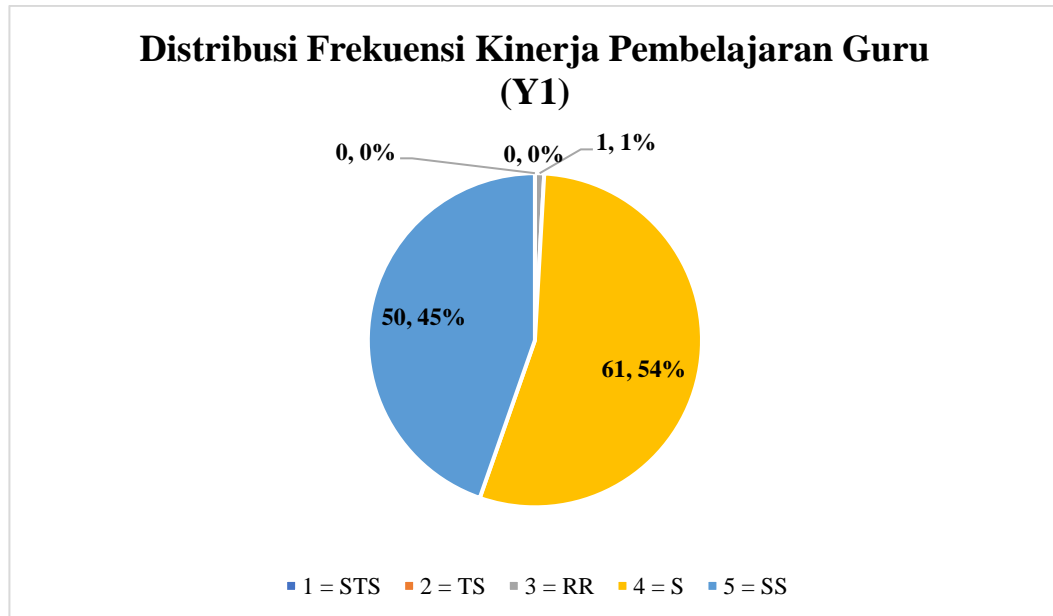
menghasilkan rata-rata pengelolaan kelas sebesar 4.44. Metode pengajaran, yang dinilai sangat tinggi dengan rata-rata 4.46, mencakup kesesuaian dengan tujuan pembelajaran (mean 4.39), memotivasi siswa (mean 4.50), dan mendorong berpikir kritis (mean 4.48). Penguasaan materi pembelajaran juga sangat tinggi dengan rata-rata 4.48, menunjukkan pemahaman mendalam (mean 4.54) dan kemampuan menyampaikan materi dengan jelas (mean 4.43). Dalam penilaian dan evaluasi, guru dinilai sangat adil dan objektif (mean 4.60) dengan rata-rata 4.45. Hubungan interpersonal dengan siswa, orang tua, dan kolega sangat baik dengan rata-rata 4.53, yang menunjukkan kemampuan menjalin hubungan positif (mean 4.62) dan menghargai perbedaan individu (mean 4.51). Inovasi dan kreativitas juga dinilai sangat tinggi dengan rata-rata 4.40, yang mencakup pengembangan ide-ide baru (mean 4.36) dan adaptasi terhadap perubahan dalam pendidikan (mean 4.45). Secara keseluruhan, rata-rata total kinerja pembelajaran guru adalah 4.46, menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari para guru.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Y₁

P	STS		TS		RR		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0.00	0	0.00	1	0.89	61	54.46	50	44.64	112	100.00	4.44
Y1.2	0	0.00	0	0.00	3	2.68	57	50.89	52	46.43	112	100.00	4.44
Y1.3	0	0.00	1	0.89	0	0.00	59	52.68	52	46.43	112	100.00	4.45
Y1.4	0	0.00	0	0.00	3	2.68	44	39.29	65	58.04	112	100.00	4.55
Y1.5	0	0.00	0	0.00	1	0.89	65	58.04	46	41.07	112	100.00	4.40
Y1.6	0	0.00	0	0.00	3	2.68	64	57.14	45	40.18	112	100.00	4.38
Y1.7	0	0.00	0	0.00	6	5.36	56	50.00	50	44.64	112	100.00	4.39
Y1.8	0	0.00	0	0.00	5	4.46	46	41.07	61	54.46	112	100.00	4.50
Y1.9	0	0.00	0	0.00	2	1.79	54	48.21	56	50.00	112	100.00	4.48
Y1.10	0	0.00	0	0.00	3	2.68	46	41.07	63	56.25	112	100.00	4.54
Y1.11	0	0.00	0	0.00	2	1.79	60	53.57	50	44.64	112	100.00	4.43
Y1.12	0	0.00	0	0.00	1	0.89	58	51.79	53	47.32	112	100.00	4.46
Y1.13	0	0.00	0	0.00	1	0.89	60	53.57	51	45.54	112	100.00	4.45
Y1.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	40.18	67	59.82	112	100.00	4.60
Y1.15	0	0.00	0	0.00	5	4.46	68	60.71	39	34.82	112	100.00	4.30
Y1.16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	38.39	69	61.61	112	100.00	4.62
Y1.17	0	0.00	0	0.00	0	0.00	55	49.11	57	50.89	112	100.00	4.51
Y1.18	0	0.00	0	0.00	1	0.89	58	51.79	53	47.32	112	100.00	4.46
Y1.19	0	0.00	0	0.00	6	5.36	60	53.57	46	41.07	112	100.00	4.36
Y1.20	0	0.00	0	0.00	6	5.36	55	49.11	51	45.54	112	100.00	4.40
Y1.21	0	0.00	0	0.00	2	1.79	58	51.79	52	46.43	112	100.00	4.45

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase tingkat kepuasan responden terhadap dua puluh satu pernyataan (Y.1.1 hingga Y.1.21). Setiap pernyataan dievaluasi dengan lima kategori: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-Ragu (RR), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Total responden untuk setiap pernyataan adalah 112, dengan rata-rata nilai kepuasan yang dihitung untuk setiap pernyataan. Secara keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap semua pernyataan, dengan sebagian besar responden berada dalam kategori Sesuai dan sangat Sesuai. Rata-rata nilai kepuasan berkisar antara 4.36 hingga 4.62, menunjukkan tingkat kepuasan yang konsisten dan tinggi di antara responden.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah secara keseluruhan:



Gambar 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Y₁

Diagram tersebut menunjukkan distribusi frekuensi kinerja pembelajaran guru (Y₁) yang diukur berdasarkan lima kategori penilaian: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-Ragu (RR), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Dari diagram tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden, yaitu 61 orang atau 54%, memberikan penilaian Sesuai (S) terhadap kinerja pembelajaran guru. Selanjutnya, 50 orang atau 45% memberikan penilaian Sangat Sesuai (SS). Hanya 1 orang atau 1% yang memberikan penilaian Ragu-Ragu (RR), sementara tidak ada responden yang memberikan penilaian Tidak Sesuai (TS) maupun Sangat Tidak Sesuai (STS). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja pembelajaran guru dinilai sangat positif oleh mayoritas responden, dengan dominasi penilaian pada kategori Sesuai dan Sangat Sesuai.

c. Kepuasan Kerja Guru

Berikut adalah hasil rekapitulasi secara deskriptif dari variabel kepuasan kerja guru:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Y2 Kepuasan Kerja Guru

No	Pernyataan	Mean	Kategori
31	Saya merasa diakui dan dihargai oleh kepala sekolah, rekan kerja, dan siswa secara teratur.	4.42	Sangat Tinggi
32	Gaji yang saya terima lumayan dan sesuai dengan pekerjaan saya.	4.39	Sangat Tinggi
33	Kontribusi dan usaha saya selalu diapresiasi dengan baik.	4.49	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Gaji, Pengakuan dan Penghargaan		4.43	Sangat Tinggi
34	Lingkungan kerja saya menyediakan kondisi fisik yang baik, termasuk fasilitas dan peralatan yang memadai.	4.35	Sangat Tinggi
35	Ada dukungan dan kerjasama yang baik antara rekan kerja dan staf sekolah di lingkungan kerja saya.	4.44	Sangat Tinggi
36	Saya merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja saya.	4.52	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Lingkungan Kerja yang Mendukung		4.44	Sangat Tinggi
37	Saya memiliki kebebasan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan saya.	4.49	Sangat Tinggi
38	Saya memiliki kendali penuh atas tugas dan tanggung jawab saya sebagai seorang guru.	4.48	Sangat Tinggi
39	Otonomi dan kemandirian saya sebagai seorang guru diakui dan dihargai di sekolah saya.	4.48	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Otonomi dan Kemandirian		4.48	Sangat Tinggi
40	Saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan pengembangan profesional saya.	4.40	Sangat Tinggi
41	Saya mendapatkan dukungan dalam menghadiri konferensi atau seminar pendidikan untuk meningkatkan keterampilan saya.	4.46	Sangat Tinggi
42	Saya merasa ada kebijakan yang mendorong dan memfasilitasi pengembangan karir saya sebagai seorang guru.	4.43	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Peluang Pengembangan Profesional		4.43	Sangat Tinggi
43	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk	4.44	Sangat

	persiapan pembelajaran dan waktu istirahat.		Tinggi
44	Saya merasa memiliki beban kerja yang seimbang dan realistis.	4.33	Sangat Tinggi
45	Saya mendapatkan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan cuti untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya.	4.36	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Keseimbangan Kehidupan Kerja		4.38	Sangat Tinggi
46	Saya merasa terdapat saluran komunikasi yang terbuka antara saya, kepala sekolah, dan staf sekolah untuk berbagi informasi dan masalah yang timbul.	4.42	Sangat Tinggi
47	Saya mendapatkan umpan balik yang jelas dan konstruktif terkait dengan kinerja saya sebagai seorang guru.	4.41	Sangat Tinggi
48	Saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah melalui komunikasi yang efektif.	4.38	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Komunikasi yang Efektif		4.40	Sangat Tinggi
49	Saya merasa mendapatkan dukungan yang memadai dalam hal administrasi, seperti pengelolaan catatan dan laporan.	4.43	Sangat Tinggi
50	Saya merasa ada sistem yang efisien dalam mengurus izin, cuti, dan administrasi lainnya di sekolah.	4.42	Sangat Tinggi
51	Saya mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif sehingga dapat fokus pada kegiatan pembelajaran.	4.41	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Dukungan Administratif		4.42	Sangat Tinggi
52	Saya mampu membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan siswa di dalam kelas.	4.53	Sangat Tinggi
53	Saya dapat membangun ikatan emosional dengan siswa sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.	4.46	Sangat Tinggi
54	Saya merasa berhasil dalam membantu perkembangan dan prestasi siswa melalui hubungan yang terjalin dengan baik.	4.50	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kualitas Hubungan dengan Siswa		4.50	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total Kepuasan Kerja		4.44	Sangat Tinggi

Hasil survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dinilai sangat tinggi dalam berbagai aspek. Gaji, Pengakuan dan penghargaan yang diterima guru dari

kepala sekolah, rekan kerja, dan siswa mencapai rata-rata 4.43, mencerminkan pengakuan yang teratur dan apresiasi yang baik (mean 4.49). Lingkungan kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai dan rasa aman, memiliki rata-rata 4.44. Otonomi dan kemandirian guru juga sangat dihargai dengan rata-rata 4.48, menunjukkan kebebasan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Peluang pengembangan profesional, termasuk pelatihan dan workshop, mendapatkan rata-rata 4.43, sementara keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dinilai sangat tinggi dengan rata-rata 4.38. Komunikasi yang efektif antara guru, kepala sekolah, dan staf mencapai rata-rata 4.40, mencerminkan umpan balik yang jelas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dukungan administratif juga sangat baik dengan rata-rata 4.42, membantu guru fokus pada pembelajaran. Kualitas hubungan dengan siswa, yang mencakup ikatan emosional dan kontribusi terhadap perkembangan siswa, memiliki nilai rata-rata sangat tinggi sebesar 4.50. Secara keseluruhan, rata-rata total kepuasan kerja guru adalah 4.44, menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi.

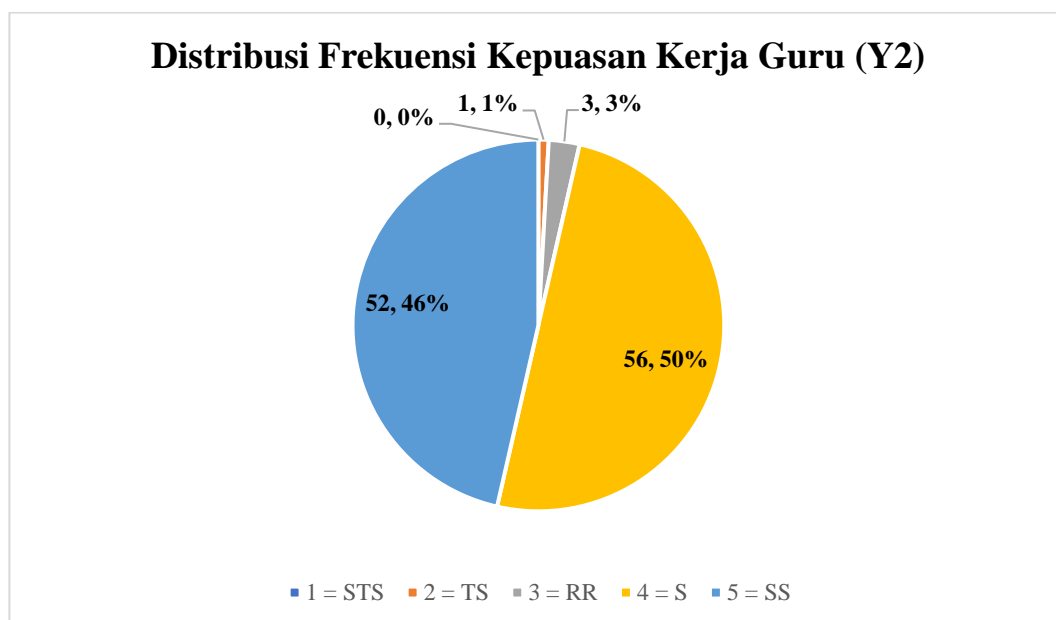
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Y₂

P	STS		TS		RR		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1	0	0.00	1	0.89	3	2.68	56	50.00	52	46.43	112	100.00	4.42
Y2.2	0	0.00	0	0.00	1	0.89	66	58.93	45	40.18	112	100.00	4.39
Y2.3	0	0.00	0	0.00	3	2.68	51	45.54	58	51.79	112	100.00	4.49
Y2.4	0	0.00	0	0.00	4	3.57	65	58.04	43	38.39	112	100.00	4.35
Y2.5	0	0.00	0	0.00	3	2.68	57	50.89	52	46.43	112	100.00	4.44
Y2.6	0	0.00	0	0.00	1	0.89	52	46.43	59	52.68	112	100.00	4.52
Y2.7	0	0.00	1	0.89	2	1.79	50	44.64	59	52.68	112	100.00	4.49
Y2.8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	58	51.79	54	48.21	112	100.00	4.48
Y2.9	0	0.00	0	0.00	1	0.89	56	50.00	55	49.11	112	100.00	4.48
Y2.10	0	0.00	0	0.00	4	3.57	59	52.68	49	43.75	112	100.00	4.40
Y2.11	0	0.00	0	0.00	6	5.36	48	42.86	58	51.79	112	100.00	4.46
Y2.12	0	0.00	0	0.00	4	3.57	56	50.00	52	46.43	112	100.00	4.43
Y2.13	1	0.89	0	0.00	2	1.79	55	49.11	54	48.21	112	100.00	4.44
Y2.14	2	1.79	0	0.00	5	4.46	57	50.89	48	42.86	112	100.00	4.33
Y2.15	2	1.79	0	0.00	3	2.68	58	51.79	49	43.75	112	100.00	4.36
Y2.16	0	0.00	0	0.00	5	4.46	55	49.11	52	46.43	112	100.00	4.42
Y2.17	0	0.00	0	0.00	8	7.14	50	44.64	54	48.21	112	100.00	4.41
Y2.18	0	0.00	0	0.00	5	4.46	59	52.68	48	42.86	112	100.00	4.38
Y2.19	0	0.00	0	0.00	5	4.46	54	48.21	53	47.32	112	100.00	4.43
Y2.20	0	0.00	0	0.00	7	6.25	51	45.54	54	48.21	112	100.00	4.42
Y2.21	1	0.89	0	0.00	3	2.68	56	50.00	52	46.43	112	100.00	4.41
Y2.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	53	47.32	59	52.68	112	100.00	4.53
Y2.23	0	0.00	0	0.00	1	0.89	59	52.68	52	46.43	112	100.00	4.46
Y2.24	0	0.00	0	0.00	0	0.00	56	50.00	56	50.00	112	100.00	4.50

Tabel tersebut menampilkan data distribusi frekuensi Kepuasan kerja guru (Y₂) berdasarkan beberapa parameter (P) dengan kategori penilaian: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-Ragu (RR), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Untuk setiap parameter, terdapat total 112 responden (F) yang dinyatakan dalam persentase (%). Secara umum, penilaian "Sesuai" (S) dan "Sangat Sesuai" (SS) mendominasi, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kepuasan kerja guru. Rata-rata penilaian berkisar antara 4.26 hingga 4.56, dengan nilai rata-rata tertinggi pada parameter Y2.24 (4.50) dan rata-rata terendah pada parameter Y2.13 (4.26). Beberapa parameter seperti Y2.6, Y2.12, Y2.14, dan Y2.23 mendapatkan nilai rata-rata yang relatif

tinggi, yaitu sekitar 4.49 dan 4.50, yang menegaskan apresiasi tinggi terhadap kepuasan kerja guru di aspek-aspek tersebut. Tidak ada penilaian "Sangat Tidak Sesuai" (STS) yang signifikan, kecuali pada parameter Y2.6 dan Y2.15 dengan frekuensi masing-masing 2 (1.79%). Penilaian "Tidak Sesuai" (TS) juga sangat rendah, hanya muncul pada beberapa parameter dengan frekuensi tunggal (0.89%). Parameter dengan nilai Ragu-Ragu (RR) tertinggi adalah Y2.20 dengan frekuensi 7 (6.25%). Secara keseluruhan, tabel ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru dinilai sangat positif oleh para responden, dengan mayoritas penilaian berada pada kategori "Sesuai" dan "Sangat Sesuai". Ini menunjukkan bahwa upaya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah telah memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi para responden.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk variabel Kinerja pembelajaran guru secara keseluruhan:



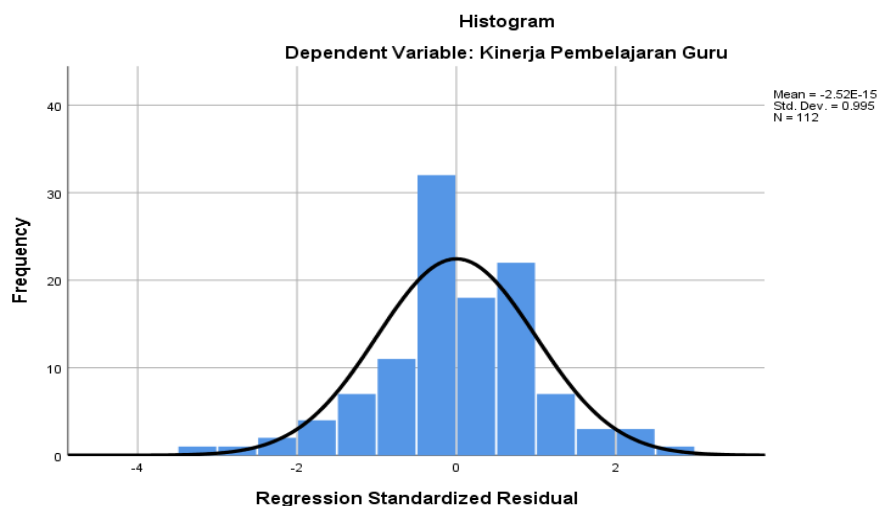
Gambar 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Y₂

Diagram tersebut menggambarkan distribusi frekuensi kepuasan kerja guru (Y2) yang diukur berdasarkan lima kategori penilaian: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-Ragu (RR), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebanyak 56 orang atau 50% memberikan penilaian "Sesuai" (S) terhadap kepuasan kerja mereka, sementara 52 orang atau 46% memberikan penilaian "Sangat Sesuai" (SS). Hanya 3 orang atau 3.3% yang merasa "Ragu-Ragu" (RR), dan terdapat masing-masing 1 orang atau 1.1% yang memberikan penilaian "Tidak Sesuai" (TS). Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Sangat Tidak Sesuai" (STS).

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di kalangan guru sangat tinggi, dengan lebih dari 90% responden menyatakan Sesuai atau sangat Sesuai dengan tingkat kepuasan mereka. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan guru merasa puas dengan kondisi pekerjaan mereka, yang bisa berpengaruh positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas



Gambar 4.12 Grafik Histogram Uji Normalitas Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

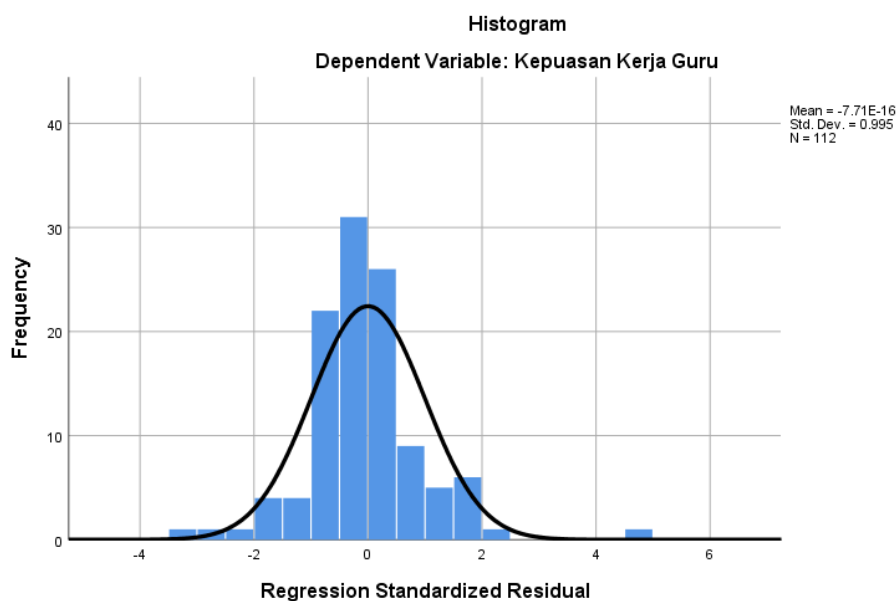
Histogram tersebut menampilkan distribusi residual standar regresi dari variabel dependen kinerja pembelajaran guru. Data ini mencakup 112 sampel ($N = 112$). Pada sumbu horizontal ditampilkan nilai residual standar regresi, yang berkisar dari sekitar -4 hingga +4, sedangkan sumbu vertikal menunjukkan frekuensi atau jumlah observasi untuk setiap nilai residual.

Distribusi residual ini mendekati bentuk distribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh garis lengkung hitam di atas histogram. Kebanyakan residual berada di sekitar nilai nol, dengan frekuensi tertinggi berada di interval -1 hingga 1. Terdapat sedikit observasi yang memiliki nilai residual ekstrem (lebih dari ± 2), yang menunjukkan adanya beberapa outlier, tetapi jumlahnya tidak signifikan.

Nilai rata-rata (mean) residual sangat kecil, yaitu $-2.52E-15$, yang mendekati nol, dan standar deviasi (Std. Dev) sebesar 0.995, yang menunjukkan penyebaran data residual yang relatif konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja pembelajaran guru

cukup baik, karena residualnya berdistribusi normal dan mayoritas berada di sekitar nilai nol.

Secara keseluruhan, histogram ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas untuk residual dalam analisis regresi ini terpenuhi, yang memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja pembelajaran guru.



Gambar 4.13 Grafik Histogram Uji Normalitas Y_2 (Sumber: IBM SPSS 26)

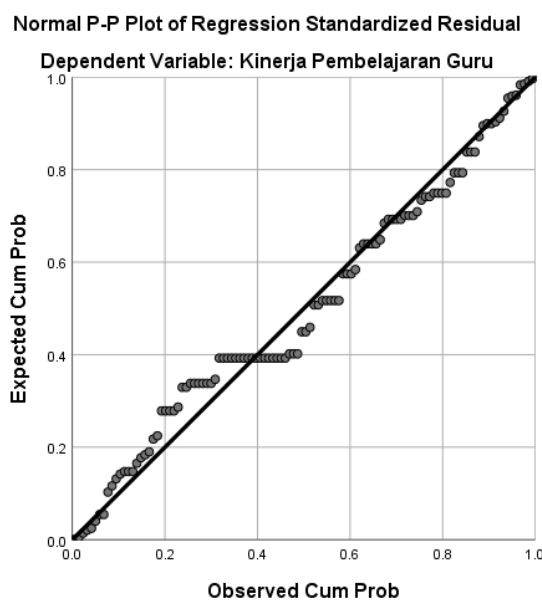
Histogram tersebut menggambarkan distribusi residual standar regresi untuk variabel dependen kepuasan kerja guru. Data ini mencakup 112 sampel ($N = 112$). Sumbu horizontal menunjukkan nilai residual standar regresi, berkisar dari sekitar -4 hingga +6, sementara sumbu vertikal menunjukkan frekuensi atau jumlah observasi untuk setiap nilai residual.

Distribusi residual ini mendekati bentuk distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh garis lengkung hitam yang mengikuti pola histogram. Mayoritas residual berada di sekitar nilai nol, dengan puncak frekuensi tertinggi di interval -

1 hingga 1. Terdapat beberapa outlier dengan nilai residual ekstrem, terutama di sisi positif, namun jumlahnya sedikit dan tidak signifikan secara keseluruhan.

Nilai rata-rata (mean) residual sangat kecil, yaitu $7.71E-16$, yang mendekati nol, dan standar deviasi (Std. Dev) sebesar 0.995, menunjukkan penyebaran data residual yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru cukup baik, karena residualnya berdistribusi normal dan mayoritas berada di sekitar nilai nol.

Secara keseluruhan, histogram ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas untuk residual dalam analisis regresi ini terpenuhi. Ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam mengevaluasi kepuasan kerja guru, menunjukkan bahwa model tersebut mampu menggambarkan data dengan baik tanpa adanya bias yang signifikan.

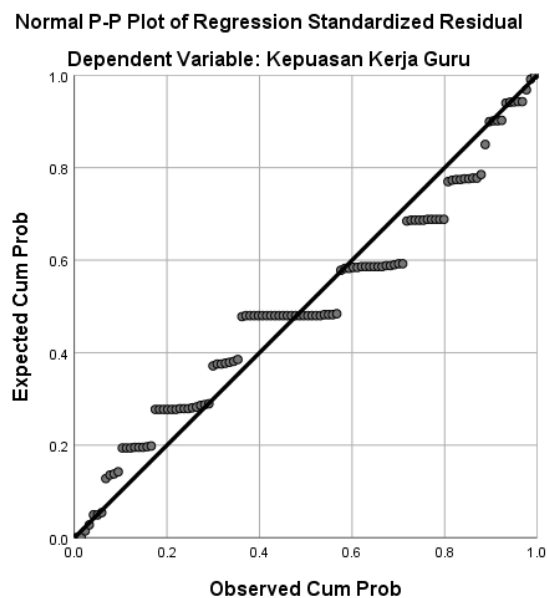


Gambar 4.14 Grafik P-Plot Uji Normalitas Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

Diagram tersebut adalah Normal P-P Plot dari residual standar regresi untuk variabel dependen kinerja pembelajaran guru. Plot ini digunakan untuk menilai apakah residual dari model regresi berdistribusi normal.

Pada sumbu horizontal ditampilkan probabilitas kumulatif yang diamati (Observed Cum Prob) dan pada sumbu vertikal ditampilkan probabilitas kumulatif yang diharapkan (Expected Cum Prob). Garis diagonal mewakili distribusi normal yang ideal. Jika residual berdistribusi normal, maka titik-titik data akan berada dekat atau di atas garis diagonal ini. Dari plot tersebut, sebagian besar titik-titik data berada dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa residual dari model regresi mendekati distribusi normal. Meskipun ada beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan ini tidak signifikan dan tidak menunjukkan pola yang mencolok.

Secara keseluruhan, plot ini mendukung asumsi normalitas residual, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja pembelajaran guru memenuhi salah satu asumsi penting dari analisis regresi. Hal ini memperkuat validitas model, menunjukkan bahwa model tersebut dapat memberikan estimasi yang akurat dan tidak bias terhadap kinerja pembelajaran guru.



Gambar 4.15 Grafik P-Plot Uji Normalitas Y_2 (Sumber: IBM SPSS 26)

Grafik Normal P-P Plot di atas menunjukkan distribusi residual terstandarisasi dari regresi dengan variabel dependen Kepuasan Kerja Guru. Grafik ini digunakan untuk memeriksa apakah asumsi normalitas residual terpenuhi dalam analisis regresi yang dilakukan. Pada plot ini, titik-titik residual terstandarisasi tersebar di sekitar garis diagonal, yang mewakili distribusi normal yang diharapkan. Jika residual terdistribusi secara normal, maka titik-titik akan mengikuti garis diagonal tersebut secara dekat. Dari grafik ini, terlihat bahwa sebagian besar titik-titik mengikuti garis diagonal, meskipun ada beberapa penyimpangan kecil di beberapa titik. Secara umum, penyimpangan ini tidak terlalu signifikan, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas untuk residual regresi cukup terpenuhi. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dapat dianggap cukup valid dalam mengestimasi variabel dependen Kepuasan Kerja Guru.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.16106284
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.090
	Negative		-.097
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed)			.012 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.231 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.220
		Upper Bound	.242
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.</p>			

Nilai signifikansi Monte Carlo (0.231) jauh di atas ambang batas umum 0.05, yang menunjukkan bahwa berdasarkan simulasi Monte Carlo, tidak ada perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dan distribusi normal. Interval kepercayaan 99% (0.220 - 0.242) menunjukkan bahwa variasi dalam simulasi menghasilkan nilai signifikansi yang tetap tinggi, memberikan dukungan lebih lanjut bahwa distribusi residual dapat dianggap mendekati normal.

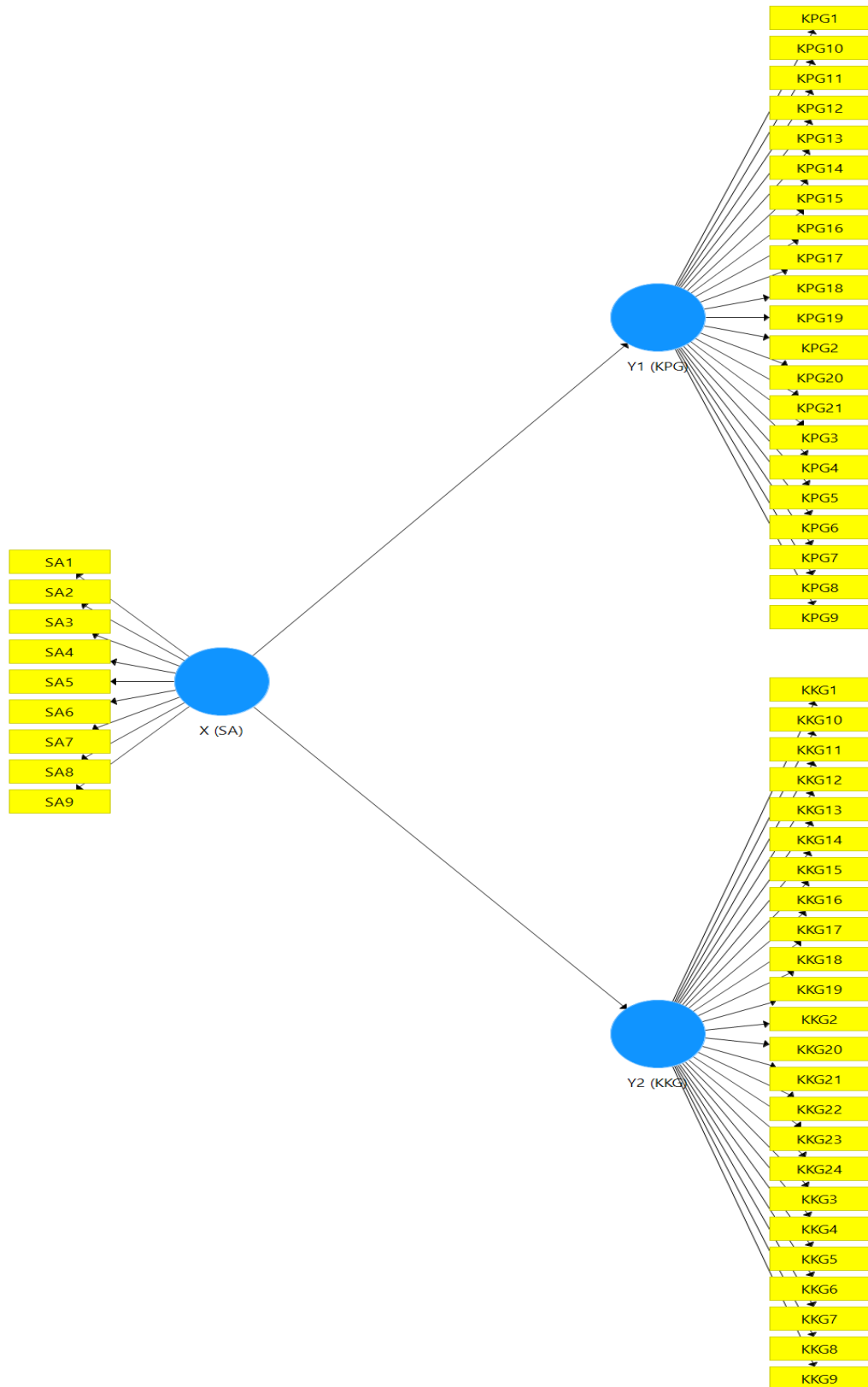
Tabel 4.15 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Y_2 (Sumber: IBM SPSS 26)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.71694167
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.121
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.064 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.058
		Upper Bound	.070
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.</p>			

Hasil Monte Carlo dari uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.064 dengan interval kepercayaan 99% berada antara 0.058 dan 0.070. Ini menunjukkan bahwa ketika menggunakan metode Monte Carlo dengan 10.000 tabel sampel, nilai p tidak menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat $\alpha = 0.05$. Dengan kata lain, tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Hal ini memberikan dukungan tambahan bahwa distribusi residu yang distandardisasi dalam sampel ini tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, meskipun hasil signifikansi asimtotik (0.000) menyarankan sebaliknya. Monte Carlo memberikan pendekatan lebih robust dalam konteks sampel dan asumsi tertentu, sehingga dapat lebih diandalkan dalam interpretasi ini.

b. Spesifikasi Model

Hubungan antara kedua variabel ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori atau hasil penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini, kemudian direpresentasikan dalam struktur model yang ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 4.16 Spesifikasi Model (Sumber: SmartPLS 3.0)

Ketika mengembangkan model jalur, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur merupakan variabel independen, sedangkan variabel di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam SmartPLS, variabel independen disebut sebagai variabel eksogen, sementara variabel dependen disebut variabel *endogen*.¹¹⁶

c. Evaluasi Outer/Measurement Model

Ketika model dibuat, variabel ditampilkan dalam bentuk elips, sedangkan indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Elips yang mewakili setiap variabel berada di tengah, dengan indikator-indikator masing-masing variabel mengelilinginya. Bagian luar ini disebut outer model atau model pengukuran.¹¹⁷

Pengukuran outer model dilakukan dalam tiga tahap: 1) validitas konvergen (*convergent validity*), 2) validitas diskriminan (*discriminant validity*), 3) *Cronbach's Alpha*. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) Convergent Validity

Validitas konvergen diperlukan untuk menilai sejauh mana item indikator mempengaruhi konstruk yang dibentuknya.¹¹⁸ Salah satu pandangan menyatakan bahwa validitas konvergen dapat dievaluasi menggunakan nilai *outer loading*, di mana indikator dianggap memenuhi kriteria baik jika nilai *outer loading* > 0,70.

¹¹⁶ Hair Dkk..., 8.

¹¹⁷ G. David Garson, "News And Notes," *Social Science Computer Review* 21, No. 3 (Agustus 2003): 21, <https://doi.org/10.1177/0894439303253988>.

¹¹⁸ Mustafa Emre Civelek, *Essentials Of Structural Equation Modeling* (Lincoln, Nebraska: Zea Books, 2018), 32.

Ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.¹¹⁹ Berikut adalah tabel hasil outer loading:

Tabel 4.16 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)	X1	0.787
	X2	0.774
	X3	0.786
	X4	0.816
	X5	0.830
	X6	0.826
	X7	0.745
	X8	0.744
	X9	0.864
Kinerja Pembelajaran Guru (Y1)	Y1.1	0.735
	Y1.2	0.801
	Y1.3	0.757
	Y1.4	0.714
	Y1.5	0.789
	Y1.6	0.726
	Y1.7	0.612
	Y1.8	0.752
	Y1.9	0.684
	Y1.10	0.690
	Y1.11	0.623
	Y1.12	0.660
	Y1.13	0.717
	Y1.14	0.771
	Y1.15	0.630
	Y1.16	0.693
	Y1.17	0.697
	Y1.18	0.663
	Y1.19	0.765
	Y1.20	0.719
	Y1.21	0.765
Kepuasan Kerja Guru (Y2)	Y2.1	0.723
	Y2.2	0.668
	Y2.3	0.814
	Y2.4	0.747
	Y2.5	0.710

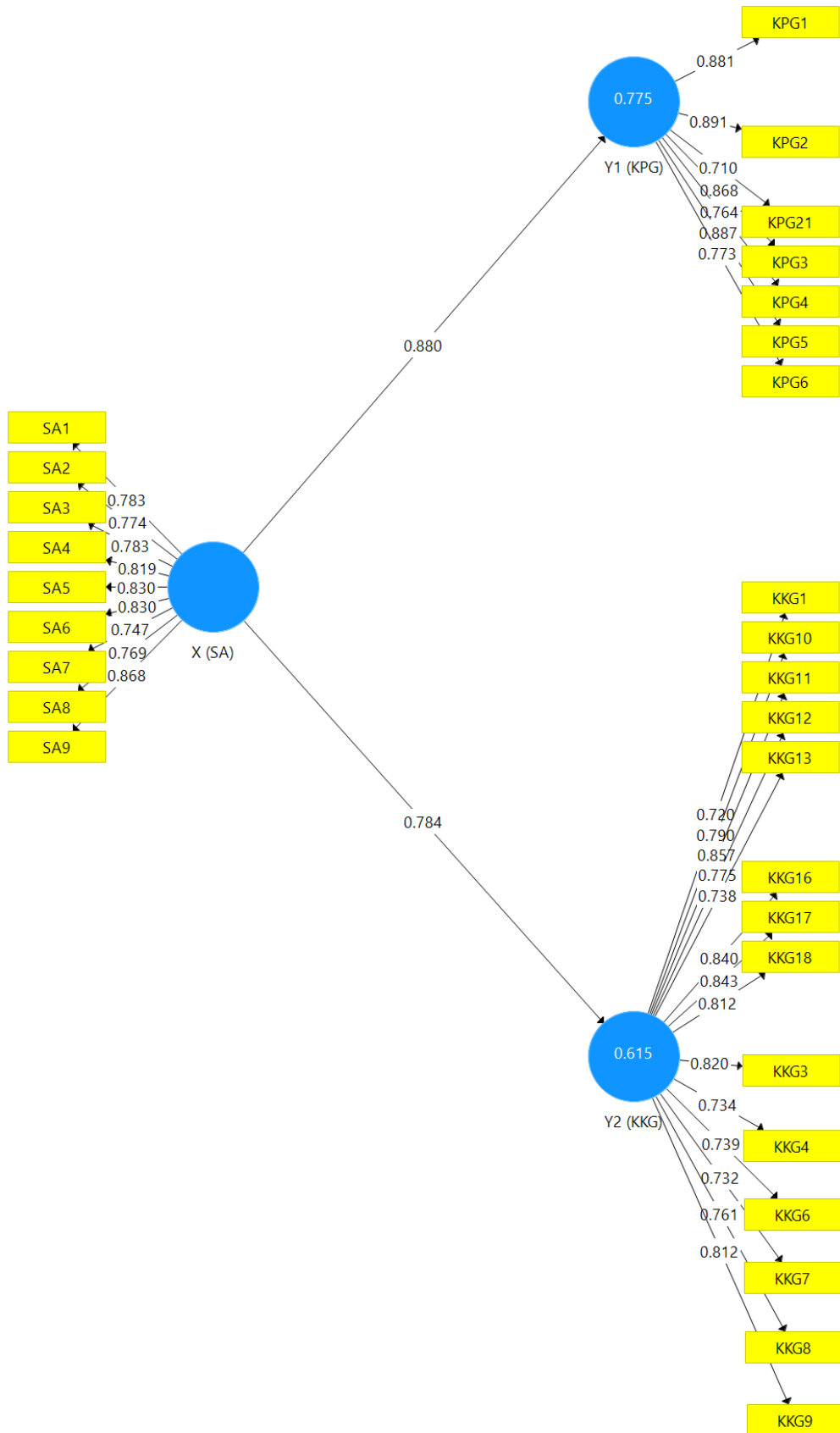
¹¹⁹ Hair Dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*, 77.

	Y2.6	0.760
	Y2.7	0.744
	Y2.8	0.788
	Y2.9	0.803
	Y2.10	0.769
	Y2.11	0.815
	Y2.12	0.705
	Y2.13	0.771
	Y2.14	0.694
	Y2.15	0.741
	Y2.16	0.801
	Y2.17	0.782
	Y2.18	0.767
	Y2.19	0.638
	Y2.20	0.676
	Y2.21	0.692
	Y2.22	0.710
	Y2.23	0.660
	Y2.24	-0.047

Tabel di atas menunjukkan nilai *outer loading* dari setiap indikator yang bervariasi, bahkan beberapa memiliki nilai $< 0,70$. Ini adalah masalah umum dalam penelitian, di mana beberapa ahli menyarankan untuk menghilangkan indikator yang memiliki nilai $< 0,70$.¹²⁰ Namun, Hair dkk. berpendapat bahwa indikator dengan nilai *loading* antara 0,40 dan 0,70 dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi hanya jika ini meningkatkan validitas konvergen.¹²¹ Dengan mengikuti saran ini, peneliti akan menghapus indikator yang memiliki nilai $< 0,70$, yang hasilnya ditampilkan pada tabel di bawah.

¹²⁰ Agus Purwanto Dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Analysis For Social And Management Research : A Literature Review," *Journal Of Industrial Engineering & Management Research* 2, No. 4 (4 Juli 2021): 119, <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V2i4.168>.

¹²¹ Hair Dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*, 77.



Gambar 4.17 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid (Sumber: SmartPLS 3.0)

Tabel 4.17 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid (Sumber: SmartPLS 3.0)

Variabel	Indikator	Outer Loading
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)	X1	0.783
	X2	0.774
	X3	0.783
	X4	0.819
	X5	0.830
	X6	0.830
	X7	0.747
	X8	0.769
	X9	0.868
Kinerja Pembelajaran Guru (Y1)	Y1.1	0.881
	Y1.2	0.891
	Y1.3	0.868
	Y1.4	0.764
	Y1.5	0.887
	Y1.6	0.773
	Y1.21	0.710
Kepuasan Kerja Guru (Y2)	Y2.1	0.720
	Y2.3	0.820
	Y2.4	0.734
	Y2.6	0.739
	Y2.7	0.732
	Y2.8	0.761
	Y2.9	0.812
	Y2.10	0.790
	Y2.11	0.857
	Y2.12	0.775
	Y2.13	0.738
	Y2.16	0.840
Y2.17	0.843	
Y2.18	0.812	

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan antara lain:

- a) Semua item pada variabel X memenuhi syarat dan tidak ada yang dieliminasi.
- b) item variabel Y1 yang dieliminasi berjumlah 14 yaitu Y1.7, Y1.8, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, Y1.16, Y1.17, Y1.18, Y1.19, Y1.20.

- c) item variabel Y2 yang dieliminasi berjumlah 10 yaitu Y2.2, Y2.5, Y2.14, Y2.15, Y2.19, Y2.20, Y2.21, Y2.22, Y2.23, Y2.24.
- d) hanya item yang memenuhi syarat pada ketiga variabel yang akan digunakan pada analisis selanjutnya

2) Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu model pengukuran atau item indikator berbeda dari indikator lainnya. Suatu indikator dianggap memenuhi syarat jika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berikut ini disajikan tabel yang memuat nilai *cross loadings* untuk setiap indikator.

Tabel 4.18 *Cross Loadings* (Sumber: SmartPLS 3.0)

Item	Variabel X (Supervisi Akademik Kepala Sekolah)	Variabel Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	Variabel Y2 (Kepuasan Kerja Guru)
X1	0.783	0.665	0.637
X2	0.775	0.656	0.563
X3	0.783	0.679	0.633
X4	0.819	0.728	0.661
X5	0.830	0.747	0.635
X6	0.830	0.753	0.660
X7	0.747	0.674	0.615
X8	0.769	0.712	0.607
X9	0.868	0.723	0.634
Y1.1	0.826	0.881	0.769
Y1.2	0.797	0.891	0.772
Y1.3	0.764	0.868	0.734
Y1.4	0.625	0.764	0.723
Y1.5	0.798	0.887	0.788
Y1.6	0.696	0.773	0.628
Y1.21	0.539	0.780	0.774
Y2.1	0.512	0.545	0.720
Y2.3	0.539	0.697	0.820

Y2.4	0.539	0.617	0.734
Y2.6	0.548	0.635	0.739
Y2.7	0.421	0.570	0.732
Y2.8	0.466	0.635	0.761
Y2.9	0.532	0.707	0.812
Y2.10	0.610	0.642	0.790
Y2.11	0.729	0.792	0.857
Y2.12	0.708	0.779	0.789
Y2.13	0.562	0.600	0.738
Y2.16	0.643	0.732	0.840
Y2.17	0.775	0.831	0.843
Y2.18	0.794	0.845	0.812

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada variabel yang diukur memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

Menurut Jorg Henseler dan koleganya, cara lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Metode ini telah digunakan selama lebih dari 30 tahun dan membandingkan setiap nilai konstruk dengan konstruk lainnya secara diagonal.¹²²

Tabel 4.19 *Fornell Larcker Criterion* (Sumber: SmartPLS 3.0)

	X (Supervisi Akademik Kepala Sekolah)	Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	Y2 (Kepuasan Kerja Guru)
X (Supervisi Akademik Kepala)	0.801		

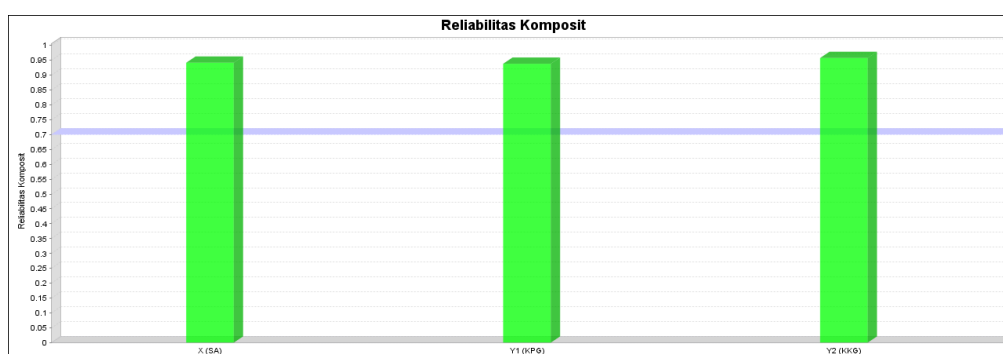
¹²² Jörg Henseler, Christian M. Ringle, Dan Marko Sarstedt, "A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling," *Journal Of The Academy Of Marketing Science* 43, No. 1 (Januari 2015): 115-35, <https://doi.org/10.1007/S11747-014-0403-8>.

Sekolah			
Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	0.880	0.898	
Y2 (Kepuasan Kerja Guru)	0.784	0.891	0.985

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diidentifikasi melalui nilai *composite reliability*. *Composite reliability* menunjukkan konsistensi dari konstruk dan keandalannya dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai batas $> 0,6$.¹²³ Berikut ini ditampilkan tabel yang memuat nilai *composite reliability*.

Tabel 4.20 *Composite Reliability* (Sumber: SmartPLS 3.0)

Variabel	Composite Reliability
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)	0.942
Kinerja Pembelajaran Guru (Y1)	0.938
Kepuasan Kerja Guru (Y2)	0.957



Gambar 4.18 Grafik *Composite Reliability* (Sumber: SmartPLS 3.0)

¹²³ Hair Dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R...*, 77.

Berdasarkan gambar di atas nilai *composite reliability* variabel, yaitu sebagai berikut:

- a) X memiliki nilai $0,942 > 0,6$
- b) Y1 memiliki nilai $0,938 > 0,6$
- c) Y2 memiliki nilai $0,957 > 0,6$

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Selanjutnya, gambar 4.18 menampilkan diagram batang. Terlihat bahwa batang untuk variabel X dan variabel Y melampaui garis horizontal berwarna biru, yang menunjukkan nilai batas ($> 0,6$). Selain itu, warna hijau pada diagram menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi persyaratan.

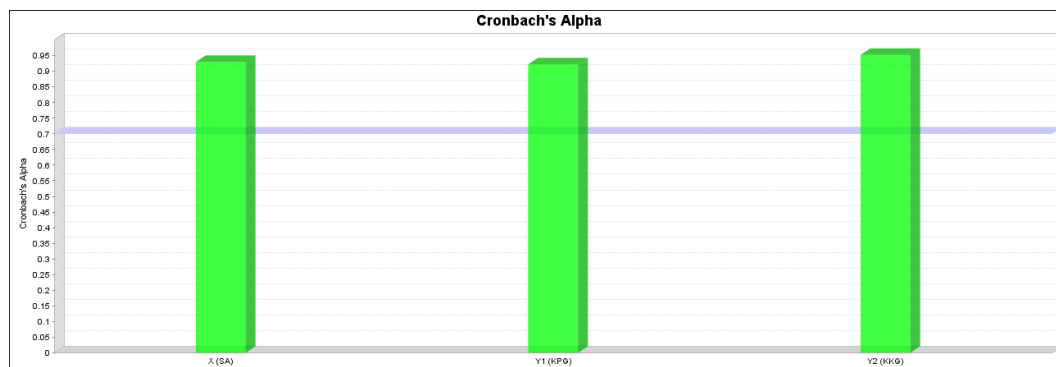
3) Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$.¹²⁴ Berikut ini disajikan tabel nilai dan grafik *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.21 *Composite Reliability* (Sumber: SmartPLS 3.0)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
X Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0.930
Y1 Kinerja Pembelajaran Guru	0.922
Y2 Kepuasan Kerja Guru	0.952

¹²⁴ Civelek, *Essentials Of Structural Equation Modeling...*, 42.



Gambar 4.19 Grafik Nilai *Cronbach's Alpha* (Sumber: SmartPLS 3.0)

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui nilai *Cronbach alpha* sebagai berikut:

- a) Variabel X sebesar $0,930 > 0,70$
- b) Variabel Y1 sebesar $0,922 > 0,70$
- c) Variabel Y2 sebesar $0,952 > 0,70$

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's alpha*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

d. Evaluasi Inner Model

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut outer model, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan inner model atau struktur model.¹²⁵ Dalam analisis inner model, peneliti melakukan tiga tahap pengujian, yaitu: 1) uji *path coefficient*, 2) evaluasi uji *R-Square* (R^2), 3) uji *goodness of fit*, dan 4) uji hipotesis.

¹²⁵ Garson, "News And Notes," ..., 21.

1) Uji Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *path coefficient* biasanya berkisar antara -1 hingga +1; nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat, sedangkan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.¹²⁶

Berikut ditampilkan tabel path coefficient/koefisien jalur variabel X terhadap Y1 dan Y2.

Tabel 4.22 Path Coefficient (Sumber: SmartPLS 3.0)

	X (Supervisi Akademik Kepala Sekolah)	Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	Y2 (Kepuasan Kerja Guru)
X (Supervisi Akademik Kepala Sekolah)		0.880	0.784

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa

- a) Nilai path coefficient X1 sebesar 0,880 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y1
- b) Nilai path coefficient X1 sebesar 0,784 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Y2

2) R-Square (R²)

Kekuatan prediktif dari model dapat diukur dengan menggunakan *R-Square* (R²). Nilai R² menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen

¹²⁶ Hair Dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*.

terhadap variabel dependen. Nilai R² sebesar 0,67 dianggap kuat, 0,33 dianggap moderat, dan 0,19 dianggap lemah.¹²⁷

Berikut ditampilkan nilai R² pada tabel:

Tabel 4.23 Nilai *R-Square* (Sumber: SmartPLS 3.0)

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Variabel Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	0.775	0.773
Variabel Y2 (Kepuasan Kerja Guru)	0.615	0.611

Berdasarkan tabel tersebut, untuk variabel Y1 nilai R² tercatat sebesar 0,775. Nilai ini menunjukkan bahwa 77,5% variasi dalam kinerja pembelajaran guru di MIS Swasta berprestasi hulu Sungai utara dapat dijelaskan oleh Supervisi akademik kepala sekolah. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,773, yang berarti 77,3% kinerja pembelajaran guru di MIS Swasta berprestasi hulu Sungai utara dipengaruhi oleh Supervisi akademik kepala sekolah, sedangkan 22,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat sebelumnya, nilai 0,775 yang mendekati 0,67 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat.

Untuk variabel Y2 nilai R² tercatat sebesar 0,615. Nilai ini menunjukkan bahwa 61,5% variasi dalam kepuasan kerja guru di MIS Swasta berprestasi hulu Sungai utara dapat dijelaskan oleh Supervisi akademik kepala sekolah. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,611, yang berarti 61,1% kepuasan kerja guru di MIS Swasta berprestasi Hulu Sungai Utara dipengaruhi oleh Supervisi akademik kepala sekolah, sedangkan 38,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat sebelumnya, nilai

¹²⁷ Hair Dkk..., 118.

0,615 yang mendekati 0,67 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat.

3) Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, serta menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah sebagai berikut: nilai 0,10 menunjukkan GoF kecil (small), nilai 0,25 menunjukkan GoF sedang (medium), dan nilai 0,36 menunjukkan GoF besar (large).¹²⁸ Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat dari rata-rata nilai *average communality index* dan *average R-squares*. Beberapa pendapat menyatakan bahwa nilai *average communality index* sama dengan nilai *average variance extracted* (AVE). Berikut ini ditampilkan tabel dan perhitungan untuk mendapatkan nilai GoF.

Tabel 4.24 Nilai *R-Square* dan AVE (Sumber: SmartPLS 3.0)

Variabel	<i>R-Square</i>	AVE
Y1 (Kinerja Pembelajaran Guru)	0.775	0.685
Y2 (Kepuasan Kerja Guru)	0.615	0.617

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE}} \times R \text{ Square} \\
 &= \sqrt{0.685} \times 0.775 \\
 &= \sqrt{0.517} \\
 &= 0.72
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE}} \times R \text{ Square} \\
 &= \sqrt{0.617} \times 0.615 \\
 &= \sqrt{0.379} \\
 &= 0.61
 \end{aligned}$$

¹²⁸ Purwanto Dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Suation Modeling (Pls-Sem) Analysis For Social And Management Research," 121.

Berdasarkan Tabel 4.19 dan hasil perhitungan dengan rumus di atas, nilai GoF Y1 sebesar 0.72 dan Y2 sebesar 0,61. Mengacu pada kriteria yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk dalam kategori GoF besar. Uji kecocokan model juga dapat dianalisis dengan melihat nilai SRMR dan NFI (*Normed Fit Index*) pada hasil ringkasan kecocokan *PLS Algorithm*, di mana nilai kriteria SRMR adalah $< 0,100$. Berikut ini ditampilkan tabel Model Fit/Fit Summary.

Tabel 4.25 *Fit Summary*/Ringkasan Fit (Sumber: SmartPLS 3.0)

	Model Saturated	Model Estimated
SRMR	0.083	0.101
d_ULS	3.227	4.789
d_G	2.105	2.296
Chi-Square	1112.355	1161.251
NFI	0.694	0.681

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat kita perhatikan nilai SRMR 0,083 $< 0,100$ yang artinya model dapat dikatakan fit.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan mengevaluasi nilai *T-Statistic* dan *P-Values*. Dalam SmartPLS, nilai signifikansi dihitung menggunakan metode *bootstrapping*. Metode ini juga dapat menampilkan nilai *outer weights*, *outer loadings*, dan *path coefficient* signifikan dengan memperkirakan *standar error*. Evaluasi nilai *T-Statistic* dilakukan dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dengan T tabel, yaitu 1,982. Jika nilai T lebih besar dari T tabel, maka terdapat pengaruh antar variabel. Selanjutnya, evaluasi *P-Values* digunakan untuk melihat apakah pengaruh antar

variabel signifikan atau tidak. *P-Values* dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (tingkat signifikansi 5%), jika *P-Values* lebih kecil dari nilai tersebut ($< 0,05$), maka terdapat pengaruh yang signifikan.¹²⁹ Hasil pengolahan data menggunakan *bootstrapping* ditampilkan dalam tabel di bawah ini yang menunjukkan nilai mean, standar deviasi (STDEV), *T-Values*, dan *P-Values*.

Tabel 4.26 *Mean, STDEV, T-Values, P-Values* (Sumber: SmartPLS 3.0)

	O	Mean	STDEV	T Value	P Value
X Supervisi Akademik Kepala Sekolah → Y1 Kinerja Pembelajaran Guru	0.880	0.881	0.029	30.535	0.000
X Supervisi Akademik Kepala Sekolah → Y2 Kepuasan Kerja Guru	0.784	0.791	0.052	15.113	0.000

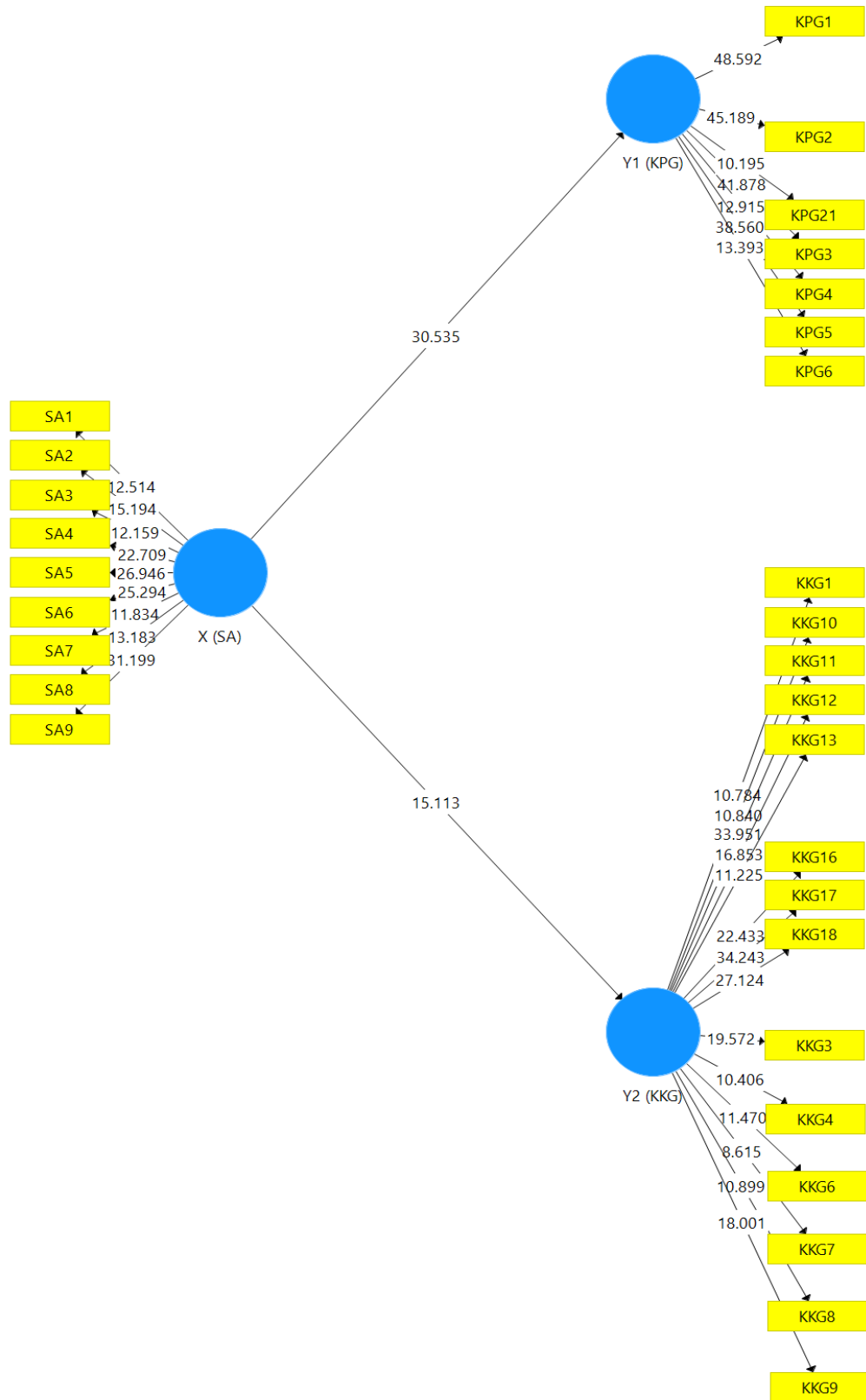
Berdasarkan tabel 4.26 di atas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut

a) Hubungan antara X Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Y1 Kinerja Pembelajaran Guru pada kolom O (Original Sample) dengan nilai korelasi sebesar 0.880. Nilai ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Kinerja Pembelajaran Guru. Nilai Mean sebesar 0.881. Nilai rata-rata dari hasil *bootstrapping* menunjukkan konsistensi dengan nilai sampel asli. Nilai STDEV (Standar Deviasi) sebesar 0.029, Nilai standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa hasil *bootstrapping* stabil dan tidak bervariasi banyak. Nilai T Value sebesar 30.535, nilai T yang jauh lebih besar dari 1.982 menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan. Nilai P Value menunjukkan 0.000, nilai P yang sangat kecil (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

¹²⁹ Duryadi, "Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls," Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 4 April 2021, 128.

b) Hubungan antara X Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Y2 Kepuasan Kerja Guru. Pada kolom O (Original Sample) dengan nilai sebesar 0.784, nilai ini menunjukkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Guru. Nilai Mean sebesar 0.791, nilai rata-rata dari hasil bootstrapping menunjukkan konsistensi dengan nilai sampel asli. Nilai STDEV (Standar Deviasi) sebesar 0.052, nilai standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa hasil bootstrapping stabil dan tidak bervariasi banyak. Nilai T Value sebesar 15.113, nilai T yang jauh lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan. Nilai P Value menunjukkan 0.000, nilai P yang sangat kecil (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

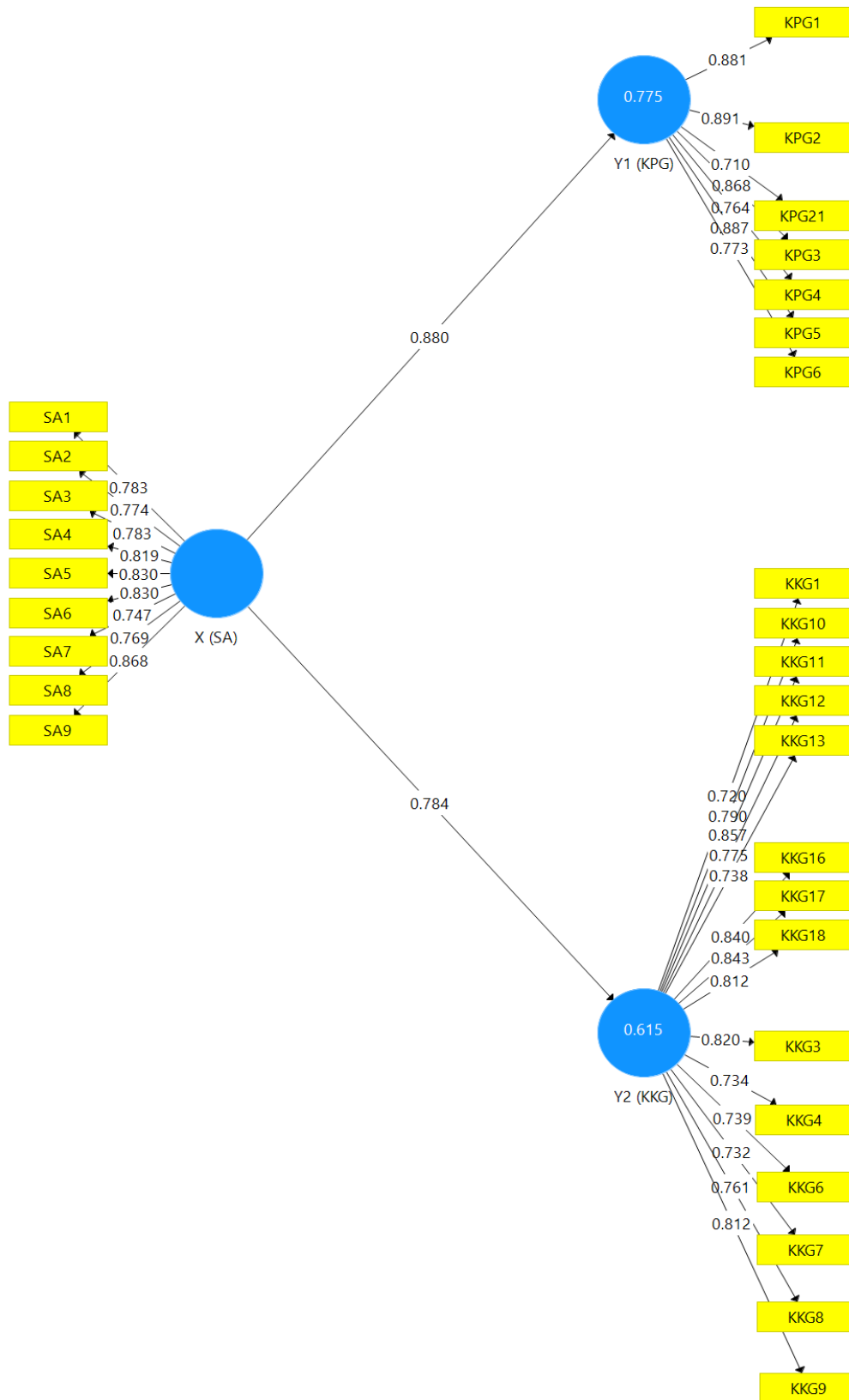
Dapat disimpulkan variabel X Supervisi Akademik Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap variabel Y1 Kinerja Pembelajaran Guru dengan T Value 30.535 dan P Value 0.000. Kemudian variabel X Supervisi Akademik Kepala Sekolah juga memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel Y2 Kepuasan Kerja Guru dengan T Value 15.113 dan P Value 0.000. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam supervisi akademik oleh kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kinerja pembelajaran dan kepuasan kerja guru.



Gambar 4.20 *Bootstrapping* Variabel (Sumber: SmartPLS 3.0)

Tabel 4.27 Uji Hipotesis (Sumber: SmartPLS 3.0)

Hipotesis	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Hasil
H_{a1} : Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	30.535	0.000	Diterima
H_{01} : Supervisi akademik kepala <i>sekolah</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	30.535	0.000	Ditolak
H_{a2} : Supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	15.113	0.000	Diterima
H_{02} : Supervisi akademik kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	15.113	0.000	Ditolak
Hipotesis	R-Square	Adjusted R-Aquare	Hasil
H_{a3} : Supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	0.775 (Y1) 0.615 (Y2)	0.773 (Y1) 0.611 (Y2)	Diterima
H_{03} : Supervisi akademik kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.	0.775 (Y1) 0.615 (Y2)	0.773 (Y1) 0.611 (Y2)	Ditolak



Gambar 4.21 *Bootstrapping* Variabel X terhadap Variabel Y1 dan Y2 (Sumber: SmartPLS 3.0)

4. Pembahasan atau Analisis

Penelitian ini beranjak dari sebuah fenomena yang menyoroti pentingnya supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Dalam konteks persaingan pendidikan yang semakin ketat, khususnya pada sekolah swasta di lembaga pendidikan Islam, supervisi akademik menjadi salah satu kunci untuk memastikan bahwa kualitas pembelajaran tetap terjaga dan guru merasa puas dengan pekerjaannya.

Peneliti mencoba menawarkan solusi berdasar teori-teori yang selama ini digaungkan akademisi maupun para ahli. Perspektif bahwa supervisi akademik dapat mempengaruhi kinerja pembelajaran guru, selain itu kepuasan kerja guru juga menjadi indikator penting yang dapat mengukur efektivitas supervisi akademik oleh kepala sekolah.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Dengan menyoroti salah satu aktor utama dalam pendidikan yaitu para guru sebagai objek supervisi, penelitian ini menjadi bentuk seruan untuk mengoptimalkan peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui apakah supervisi akademik oleh kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi sekolah dalam mengembangkan strategi

supervisi akademik yang efektif. Satu persatu hasil dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pembelajaran Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pembelajaran guru pada madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di hulu sungai utara. Hal ini bisa dilihat dari nilai *T-Statistic* $30.535 > T\text{-tabel } 1.982$ dan *P Value* $0.000 < \text{nilai signifikansi } 0.05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara X1 dan Y1 sangat signifikan pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Kontribusi supervisi akademik kepala sekolah sebesar 77.3% dan 22.7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa X1 adalah prediktor yang kuat dan berpengaruh terhadap Y1. Hasil uji penelitian ini menerima hipotesis akan adanya pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.

Supervisi akademik kepala sekolah pada Madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di hulu Sungai utara berjalan dengan baik hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban para guru bahwa sebanyak 90% menyatakan sesuai dan sangat sesuai dengan pernyataan yang memuat indikator frekuensi supervisi, kualitas umpan balik supervisi dan kesesuaian supervisi dengan kebutuhan guru. Dengan bukti bahwa ada 4 pernyataan dengan jawaban sesuai dan sangat sesuai tertinggi yaitu para guru sepakat bahwa Supervisi akademik diberikan secara konsisten

kepada seluruh guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Glickman bahwa frekuensi supervisi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran guru. Glickman menekankan bahwa supervisi yang sering membantu dalam pemantauan berkelanjutan terhadap perkembangan dan kebutuhan guru, serta memungkinkan penyelesaian masalah secara cepat.¹³⁰ Kemudian mengenai Umpan balik supervisi membantu para guru dalam merencanakan perbaikan konkret dalam praktik mengajar guru. Mulyasa mengatakan umpan balik yang efektif bisa memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuan mereka.¹³¹ Sergiovanni percaya bahwa supervisi yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan dan konteks spesifik dari setiap guru. Pendekatan yang fleksibel dan adaptif memastikan bahwa supervisi relevan dan bermakna bagi guru.¹³² Hal ini terbukti para guru di madrasah ibtidaiyah swasta beprestasi di Hulu Sungai Utara sepakat Supervisi yang diterima mereka sangat relevan dengan kebutuhan mereka dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Kepala sekolah memperhatikan gaya belajar dan kebutuhan para guru Ketika memberikan supervisi.

Pengajaran yang sukses bergantung pada banyak faktor, termasuk penerapan strategi pembelajaran yang efektif.¹³³ Seperti persiapan pembelajaran. Pengelolaan kelas. Metode Pengajaran. Penilaian dan Evaluasi. Hubungan Interpersonal. Inovasi dan Kreativitas.¹³⁴ Maka dari itu penting bagi kepala

¹³⁰ Glickman, Gordon, Dan Ross-Gordon, *The Basic Guide To Supervision And Instructional Leadership...*, 113

¹³¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, 227.

¹³² Sergiovanni Dan Starratt, *Supervision*, 2007..., 32

¹³³ United Arab Emirates University, Al-Ain, Abu Dhabi, United Arab Emirates, Almekhlafi@Uaeu.Ac.Ae Dkk., "Teachers' Reported Use Of Marzano's Instructional Strategies In United Arab Emirates K-12 Schools."

¹³⁴ Guskey, *Professional Development And Teacher Change...*, 124.

sekolah dan pimpinan tim untuk mengidentifikasi, mendukung, dan memperbaiki kinerja guru yang tidak memenuhi standar agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.¹³⁵ Madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di hulu Sungai utara memiliki kinerja pembelajaran guru yang sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan presentasi sebesar 54% guru memberikan jawaban sesuai terkait kinerja pembelajaran mereka dan 45% guru memberikan jawaban sangat sesuai.

Pada indikator persiapan pembelajaran jumlah jawaban tertinggi pada item no 10, yakni 61 guru menjawab Sesuai, 50 guru menjawab sangat sesuai dan 1 guru menjawab Ragu-ragu, tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai mengenai pernyataan guru selalu menyusun rencana pembelajaran yang terstruktur dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di hulu sungai utara menyiapkan pra pembelajaran dengan sangat baik. Sesuai dengan pernyataan glickman dengan memberikan perhatian khusus pada tahap perencanaan, supervisor dapat membantu guru mengembangkan strategi pengajaran yang lebih baik, menyusun tujuan pembelajaran yang jelas, dan memilih metode serta bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa.¹³⁶ Pada indikator pengelolaan kelas, item no 14 memiliki jawaban tertinggi dengan 65 guru menjawab sesuai, 46 Guru menjawab Sangat sesuai dan 1 guru menjawab ragu-ragu tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai mengenai pernyataan “saya efektif dalam menjaga disiplin dan tata tertib di kelas” hal ini membuktikan pernyataan guskey bahwa

¹³⁵ Jones, Jenkin, Dan Lord, *Developing Effective Teacher Performance...*, 67.

¹³⁶ Glickman, Gordon, Dan Ross-Gordon, *The Basic Guide To Supervision And Instructional Leadership...*, 114.

hal tersebut adalah salah satu faktor berpengaruh pada kesuksesan pembelajaran.¹³⁷ Pada indikator Metode Pengajaran jawaban tertinggi ada pada item no 18 dengan pernyataan “Saya secara konsisten mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam pembelajaran”. Sebanyak 54 Guru yang menjawab sesuai. 56 guru menjawab sangat sesuai dan 2 guru menjawab ragu-ragu. tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Pada indikator Penguasaan Materi Pembelajaran jawaban tertinggi ada pada Item no 21 dengan pernyataan “Saya dapat dengan tepat menjawab pertanyaan siswa dan memperluas pemahaman mereka tentang materi pembelajaran”. 58 guru menjawab sesuai. 53 guru menjawab sangat sesuai dan 1 guru menjawab ragu-ragu. tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Kemudian pada indikator Penilaian dan Evaluasi item no 23 memiliki jawaban tertinggi dengan pernyataan “Saya melakukan penilaian dengan adil dan objektif terhadap kinerja siswa”. 45 guru menjawab sesuai. 67 guru menjawab sangat sesuai dan tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Pada indikator Hubungan Interpersonal item no 25 dengan pernyataan “Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa dan menciptakan iklim belajar yang positif di dalam kelas”. Memiliki jawaban tertinggi dengan 43 guru menjawab sesuai. 69 guru menjawab sangat sesuai. Tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Indikator terakhir Inovasi dan Kreativitas dengan jawaban tertinggi ada pada item no 30 “Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan untuk

¹³⁷ Guskey, *Professional Development And Teacher Change...*, 130.

meningkatkan kualitas pembelajaran”. 58 guru menjawab sesuai. 52 guru menjawab sangat sesuai. 2 guru menjawab ragu-ragu dan tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Dengan demikian supervisi akademik kepala sekolah pada Madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di hulu Sungai utara berjalan dengan baik dan mempengaruhi kinerja pembelajaran guru secara signifikan dan hal ini sejalan dengan penelitian setyaningsih dan suchyadi.¹³⁸ Sebagaimana yang dinyatakan oleh Daresh bahwa supervisi akademik yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Ia berpendapat bahwa supervisi yang dilakukan dengan pendekatan kolaboratif dan partisipatif dapat membantu guru mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang akan berdampak positif pada kinerja pembelajaran.¹³⁹ Glickman juga menggarisbawahi bahwa supervisi akademik yang berfokus pada pengembangan profesional guru, termasuk melalui umpan balik konstruktif dan dukungan yang berkelanjutan, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pembelajaran guru.¹⁴⁰ Alfonso menambahkan Supervisi akademik diusahakan secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran, yang merupakan karakteristik utama dari supervisi akademik.¹⁴¹

¹³⁸ Sri Setyaningsih Dan Yudhie Suchyadi, “Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor,” *Jhss (Journal Of Humanities And Social Studies)* 5, No. 2 (29 Juli 2021): 179–83, <https://doi.org/10.33751/Jhss.V5i2.3909>.

¹³⁹ Daresh, *Supervision As Proactive Leadership...*, 120.

¹⁴⁰ Glickman, Gordon, Dan Ross-Gordon, *The Basic Guide To Supervision And Instructional Leadership...*, 113.

¹⁴¹ Alfonso, Firth, Dan Neville, *Instructional Supervision...*, 78.

b. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di Hulu Sungai Utara. Hal ini bisa dilihat dari *T-Statistic* 15.113 > *T-tabel* 1.982 dan *P Value* 0.000 < nilai signifikansi 0.05. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara X1 dan Y2 sangat signifikan. Kontribusi supervisi akademik kepala sekolah sebesar 61.1% dan 38.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Ini menunjukkan bahwa X1 adalah prediktor yang sangat kuat dan berpengaruh terhadap Y2. Hasil uji penelitian ini menerima hipotesis akan adanya pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.

Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁴² Menurut McClelland ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi perilaku manusia: kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan akan afiliasi (affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (power).¹⁴³ Maslow juga menyatakan bahwa kebutuhan dasar manusia adalah Kebutuhan Fisiologi, keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.¹⁴⁴ Madrasah ibtidaiyah swasta berprestasi di Hulu Sungai Utara memiliki kepuasan kerja guru yang sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase

¹⁴² Robbins Dan Judge, *Organizational Behavior...*, 115.

¹⁴³ McClelland, *The Achieving Society...*, 63.

¹⁴⁴ Abraham H. Maslow. 1994, *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*.

sebesar 50% guru memberikan jawaban sesuai terkait kepuasan kerja mereka dan 46% guru memberikan jawaban sangat sesuai.

Pada indikator Pengakuan dan Penghargaan item no 32 memiliki jawaban tertinggi. Yaitu mengenai sistem penghargaan yg dinilai adil dan transparan. 66 guru menjawab sesuai. 45 guru menjawab sangat sesuai. 1 guru menjawab ragu-ragu. tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Kemudian pada indikator Lingkungan Kerja yang mendukung, item no 36 memiliki jawaban tertinggi yang membahas guru merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya. Sebanyak 52 guru menjawab sesuai. 59 guru menjawab sangat sesuai. 1 guru menjawab ragu-ragu. tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Pada indikator Otonomi dan Kemandirian yang memiliki jawaban tertinggi ialah item No 38 yang membahas responden memiliki kendali penuh atas tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. 58 guru menjawab sesuai. 54 guru menjawab sangat sesuai. tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Indikator Peluang Pengembangan Profesional memiliki jawaban tertinggi pada item no 42 dengan pernyataan responden merasa ada kebijakan yang mendorong dan memfasilitasi pengembangan karirnya sebagai seorang guru. Sebanyak 56 guru yang menjawab sesuai. 52 guru yang menjawab sangat sesuai. 4 guru yang menjawab ragu-ragu. tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Selanjutnya pada indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu item No 43 sebagai pernyataan dengan jawaban tertinggi yang menyatakan bahwa responden dapat mengatur waktu dengan baik untuk persiapan pembelajaran dan waktu istirahat. 1 orang guru menjawab sangat tidak

sesuai. Tidak ada guru yang menjawab tidak sesuai. 2 guru menjawab ragu-ragu. 55 guru menjawab sesuai dan 54 guru menjawab sangat sesuai. Indikator Komunikasi yang Efektif dengan item No 46 yang memiliki jawaban tertinggi yaitu mengenai responden merasa terdapat saluran komunikasi yang terbuka antara guru, kepala sekolah, dan staf sekolah untuk berbagi informasi dan masalah yang timbul. Sebanyak 55 guru menjawab sesuai. 52 guru menjawab sangat sesuai. 5 guru menjawab ragu-ragu. Tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Indikator Dukungan Administratif dengan jawaban tertinggi ada pada item no 49 yang menyatakan responden merasa mendapatkan dukungan yang memadai dalam hal administrasi, seperti pengelolaan catatan dan laporan. Sebanyak 54 guru menjawab sesuai. 53 guru menjawab sangat sesuai. 5 guru menjawab ragu-ragu. Tidak ada yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Terakhir pada indikator Kualitas Hubungan dengan Siswa dengan jawaban tertinggi ada pada item no 52 mengenai responden mampu membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan siswa di dalam kelas. Sebanyak 53 guru menjawab sesuai. 59 guru menjawab sangat sesuai. Tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, Adapun supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara, deskripsi diatas mendukung pernyataan spector mengenai faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja.¹⁴⁵ sesuai dengan temuan Maryanti,dkk. Bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru.¹⁴⁶ Jain dan Verma menyatakan bahwa hubungan atasan dengan bawahan memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang harmonis, kerja sama yang baik, dan dukungan antara rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹⁴⁷ Menurut Drwin Lie, dkk. Kepala sekolah yang memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik yang konstruktif kepada guru dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.¹⁴⁸

c. Pengaruh Secara Simultan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru dan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui beberapa indikator dan hasil analisis statistik yang dirangkum sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R^2) untuk kinerja pembelajaran guru (Y1) adalah 0.775. Ini berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah mampu menjelaskan sekitar 77.5% variabilitas dalam kinerja pembelajaran guru. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar, mengindikasikan bahwa faktor supervisi akademik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pembelajaran guru. Selain itu, *path coefficient* dari

¹⁴⁵ Spector, *Job Satisfaction...*, 2.

¹⁴⁶Rina Dwi Maryanti, Yasir Arafat, Dan Syaiful Eddy, "The Effect Of Principal Supervision And Teacher Work Motivation On Teacher Job Satisfaction," *Jpgi (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 6, No. 3 (5 September 2021): 738, <https://doi.org/10.29210/021121jpgi0005>.

¹⁴⁷ Jain, S., & Verma, S, "Teacher's Job Satisfaction & Job Performance..."

¹⁴⁸ Lie Dkk., "Reflections On Teacher Job Satisfaction...", 76.

supervisi akademik kepala sekolah ke kinerja pembelajaran guru adalah sebesar 0.880 dengan T-value sebesar 30.535 dan P-value sebesar 0.000. Nilai T-value yang jauh lebih besar dari 1.982 dan P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran guru.

Untuk kepuasan kerja guru (Y2), nilai *R-square* (R^2) adalah 0.615, yang berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah mampu menjelaskan sekitar 61.5% variabilitas dalam kepuasan kerja guru. Meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh terhadap kinerja pembelajaran, tetap menunjukkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja guru. *Path coefficient* dari supervisi akademik kepala sekolah ke kepuasan kerja guru adalah sebesar 0.784 dengan T-value sebesar 15.113 dan P-value sebesar 0.000. Sama seperti pada kinerja pembelajaran guru, nilai T-value yang jauh lebih besar dari 1.982 dan P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa pengaruh ini juga signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Menggabungkan kedua temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel dependen, yaitu kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Syukri dkk, bahwa supervisi akademik yang berkelanjutan merupakan bagian utama dalam meningkatkan

kualitas sekolah serta meningkatkan kinerja pembelajaran guru.¹⁴⁹ Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nanulaitta dan Liklikwatil bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.¹⁵⁰ Pengaruh ini tidak hanya signifikan secara statistik tetapi juga substansial dalam hal variabilitas yang dijelaskan dalam kedua variabel tersebut. Berdasarkan analisis dan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru. Pengaruh signifikan yang ditemukan melalui nilai *R-square*, *path coefficients*, *T-values*, dan *P-values* menunjukkan bahwa peningkatan dalam supervisi akademik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perbaikan kualitas pembelajaran dan kepuasan kerja di kalangan guru. Hasil uji penelitian ini menerima hipotesis akan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran guru dan kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Berprestasi di Hulu Sungai Utara.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa supervisi akademik efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Diantaranya ada penelitian dari Setyaningsih dkk, dimana para guru memberikan tanggapan positif terhadap pelaksanaan supervisi.¹⁵¹ Begitu juga dengan penelitian Suriagiri dkk, bahwasanya terdapat pengaruh positif pengawasan

¹⁴⁹ Syukri, Viona, Dan Utama, "The Impact Of Academic Supervision On Teacher's Professionalism In Improving Educational Quality."6.

¹⁵⁰ Nanulaitta, S., & Liklikwatil, N., "The Relationship Of School Principal Supervision And Teacher Work Motivation With Teacher Job Satisfaction.," 989.

¹⁵¹ Sri Setyaningsih Dan Yudhie Suchyadi, "Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor," *Jhss (Journal Of Humanities And Social Studies)* 5, No. 2 (29 Juli 2021): 180, <https://doi.org/10.33751/Jhss.V5i2.3909>.

kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁵² Serta pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.¹⁵³

5. Temuan

Hasil penelitian ini memunculkan beberapa hal yang bisa menjadi rekomendasi untuk diteliti lebih lanjut. Hingga penelitian tentang supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja pembelajaran guru serta kaitannya dengan kepuasan kerja guru. Temuan tersebut yaitu peneliti menemukan bahwasanya ada pengaruh tidak langsung dari kinerja pembelajaran guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar $T \text{ statistic } 6.486 > T \text{ tabel } 1.982$ dan $P \text{ Value } 0.000 < 0.05$ yang mana hal ini dikatakan ada pengaruh yang signifikan. Ketika ada peningkatan supervisi akademik maka kinerja pembelajaran guru akan meningkat yang kemudian juga memberi pengaruh pada tingkat kepuasan kerja guru. Disini peneliti membandingkan dengan teori Spector yang menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pekerjaan, Gaji, Kesempatan Promosi, Supervisi, Rekan Kerja, Kondisi Kerja, Kebijakan Perusahaan, Komunikasi, dan Keamanan Kerja.¹⁵⁴ Kemudian dari penelitian ini ditemukan bahwa Ketika guru mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan daftar tugasnya dengan tuntas maka akan muncul rasa kepuasan tersendiri mengenai hal tersebut.

¹⁵² Suriagiri, Akrim, Dan Norhapizah, "The Influence Of School Principal Supervision, Motivation, And Work Satisfaction On Teachers' Performance...", 2535.

¹⁵³ Lie Dkk., "Reflections On Teacher Job Satisfaction...", 243.

¹⁵⁴ Spector, Job Satisfaction..., 2.