

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
DISIPLIN KERJA DAN KONSEP DIRI TERHADAP KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

**EKI ANISA PUTRI
NPM 2023012017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
DISIPLIN KERJA DAN KONSEP DIRI TERHADAP KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

EKI ANISA PUTRI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA DAN KONSEP DIRI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

EKI ANISA PUTRI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri secara parsial terhadap kompetensi profesional guru, selain itu untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri secara simultan terhadap kompetensi profesional guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi pada penelitian ini yaitu 1997 guru SMP Negeri se-Kota Bandar Lampung, dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* sehingga terpilih 333 guru sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan linieritas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru.

Kata Kunci: kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, konsep diri, dan kompetensi profesional guru.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE SCHOOL HEAD'S LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND SELF-CONCEPT PROFESSIONAL COMPETENCE TEACHERS

By

EKI ANISA PUTRI

The purpose of this study was to examine the effect of the principal's instructional leadership, work discipline and self-concept partially on the teacher's professional competence, in addition to examining the effect of the principal's instructional leadership, work discipline and self-concept simultaneously on the teacher's professional competence. This research uses a quantitative approach with the type of ex post facto. The population in this study were 1997 state junior high school teachers in the city of Bandar Lampung, using the cluster random sampling technique so that 333 teachers were selected as the sample. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis using simple regression analysis and multiple regression, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, and linearity. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant effect of the principal's instructional leadership on teacher professional competence (2) there is a positive and significant effect of work discipline on teacher professional competence (3) there is a positive and significant effect of self-concept on teacher professional competence (4) there is a positive and significant effect of the principal's instructional leadership, work discipline and self-concept on the teacher's professional competence.

Keywords: principal's instructional leadership, work discipline, self-concept, and teacher professional competence.

**Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH,
DISIPLIN KERJA DAN KONSEP DIRI
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI SMP NEGERI BANDAR
LAMPUNG**

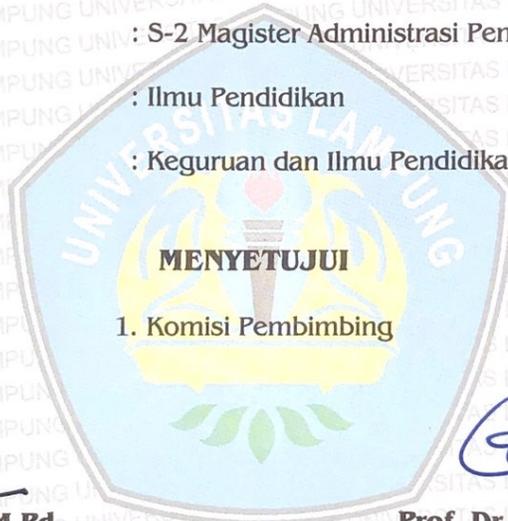
Nama Mahasiswa : Eki Anisa Putri

No. Pokok Mahasiswa : 2023012017

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan**

Hasan Hariri, S.Pd. M.B.A., Ph.D.
NIP 19670521 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001



Sekretaris : Prof. Dr. Sowiya, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001



Penguji Anggota I : Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002



Penguji Anggota II : Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A, Ph.D
NIP 19670521 200012 1 001



Dean Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Sunyono, M.Si.
NIP 19651230 199111 1 001

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis: 15 Mei 2023

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Bandar Lampung" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 15 Mei 2023

Yang menyatakan



Eki Anisa Putri
NPM 2023012017

RIWAYAT HIDUP



Eki Anisa Putri, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 12 September 1997 sebagai anak pertama dari lima bersaudara pasangan Bapak Wiji Nuryadin dan Ibu Lilik Suparti.

Peneliti menempuh pendidikan formal tingkat dasar di SD Negeri 5 Suka Jawa yang diselesaikan pada tahun 2009. Pendidikan tingkat pertama di SMP Negeri 10 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012. Pendidikan tingkat atas di SMA YP UNILA Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015. Tahun 2015, peneliti terdaftar menjadi mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika Jurusan Pendidikan MIPA FKIP Universitas Lampung melalui jalur MANDIRI. Peneliti menyelesaikan studi jenjang S1 pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2020, peneliti melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung. Saat ini peneliti berprofesi sebagai guru matematika di UPT SMP Negeri 40 Bandar Lampung.

MOTTO

*“Tidak penting seberapa lambat kita bergerak, selama
kita tidak berhenti”*

-Eki Anisa Putri-

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut Nama Allah
Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang
Alhamdulillah puji syukur Kepada-Nya karena atas rahmat dan ridho-
Nya tesis ini dapat diselesaikan

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk

Kedua Orang Tuaku

(Bapak Wiji Nurryadin dan Ibu Lilik Suparti)

yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, doa dan semua hal terbaik dalam
hidupku

Keluargaku

(Mas Willy, Gita, Dhea, Cila, Saudaraku semua)

yang selalu memberikan semangat dan doa untuk keberhasilanku

Calon Suamiku

(Dimas Dwi Saputra)

yang selalu memberikan waktu, perhatian dan support selama ini

Bapak dan Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan

yang telah membimbing dan membekali dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat

*Almamater Tercinta
Universitas Lampung*

SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister pendidikan dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna langkah peneliti berikutnya yang lebih baik. Peneliti berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, M.T., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Bapak Prof. Sunyono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus Pembimbing Satu, terimakasih atas arahan, bimbingan, motivasi dan kesediaannya dalam memberikan bimbingan selama menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah menyetujui penulisan tesis ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., MBA., PhD., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus Pembimbing Akademik, terimakasih

6. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., MBA., PhD., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus Pembimbing Akademik, terimakasih dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediaannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
7. Ibu Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd., selaku Pembimbing Dua, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahannya dan saran dalam penyusunan tesis.
8. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Pembahas, terimakasih atas saran dan masukannya dalam penyusunan tesis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung, terimakasih atas ilmu yang Bapak dan Ibu berikan.
10. Bapak dan Ibu staff administrasi Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung, terimakasih atas arahan dan kemudahan diberikan dalam penyusunan tesis ini
11. Bapak/Ibu Kepala UPT SMP Negeri Kota Bandar Lampung yang telah memberi izin dan memfasilitasi penyelesaian penelitian.
12. Bapak/Ibu guru SMP Negeri Kota Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian.
13. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2020, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan, saling membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
14. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya.

Akhir kata peneliti berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka.
Amin.

Bandar Lampung, 15 Mei 2023
Peneliti



Eki Anisa Putri
2023012017

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN JUDUL DALAM | ii |
| ABSTRAK | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | v |
| LEMBAR PENGESAHAN | vi |
| LEMBAR PERNYATAAN | vii |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| MOTTO | ix |
| PERSEMBAHAN..... | x |
| SANWACANA | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 10 |
| 1.3 Batasan Masalah | 10 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.6.1 Manfaat Teoretis | 12 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis | 12 |
| 1.7 Ruang Lingkup Penelitian..... | 13 |
| 1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu | 13 |
| 1.7.2 Subjek Penelitian | 13 |
| 1.7.3 Objek Penelitian..... | 13 |
| 1.7.4 Tempat Penelitian | 13 |
| 1.7.5 Waktu Penelitian..... | 13 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Kompetensi Profesional Guru..... | 14 |
| 2.2 Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah | 19 |
| 2.3 Disiplin Kerja Guru | 25 |
| 2.4 Konsep Diri | 28 |
| 2.5 Penelitian yang Relevan | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 2.6 Kerangka Pikir | 32 |
| 2.7 Hipotesis | 35 |
| III. METODE PENELITIAN | 36 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.2.1 Populasi..... | 36 |
| 3.2.2 Sampel..... | 37 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 39 |
| 3.3.1 Variabel Terikat | 40 |
| 3.3.2 Variabel Bebas | 41 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.5 Uji Instrumen Penelitian | 45 |
| 3.5.1 Uji Validitas | 45 |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas | 50 |
| 3.6 Uji Prasyarat Analisis Data | 51 |
| 3.6.1 Uji Normalitas..... | 51 |
| 3.6.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 52 |
| 3.6.3 Uji Multikolinieritas..... | 52 |
| 3.6.4 Uji Linieritas | 53 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 54 |
| 3.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana..... | 54 |
| 3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda | 55 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 58 |
| 4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian | 58 |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian | 58 |
| 4.2.1 Variabel Kompetensi Profesional Guru | 59 |
| 4.2.2 Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah | 60 |
| 4.2.3 Variabel Disiplin Kerja | 62 |
| 4.2.4 Variabel Konsep Diri | 63 |
| 4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data | 64 |
| 4.3.1 Uji Normalitas | 64 |
| 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas | 65 |
| 4.3.3 Uji Multikolinieritas | 65 |
| 4.3.4 Uji Linieritas | 66 |
| 4.4 Pengujian Hipotesis..... | 67 |
| 4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 67 |
| 4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 69 |
| 4.4.3 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru | 70 |
| 4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kosep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 72 |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian | 76 |
| 4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 76 |
| 4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 78 |
| 4.5.3 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru | 79 |
| 4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kosep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru..... | 80 |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian..... | 81 |

| | |
|--|-----------|
| V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN | 83 |
| 5.1 Simpulan | 83 |
| 5.2 Implikasi..... | 84 |
| 5.3 Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 87 |
| LAMPIRAN | 97 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 3.1 <i>Cluster</i> berdasarkan Wilayah Kecamatan | 38 |
| 3.2 <i>Cluster</i> yang Terpilih | 38 |
| 3.3 Jumlah Sampel Penelitian | 39 |
| 3.4 Kisi-kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru..... | 40 |
| 3.5 Kisi-kisi Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah | 42 |
| 3.6 Kisi-kisi Kuesioner Disiplin Kerja..... | 42 |
| 3.7 Kisi-kisi Kuesioner Konsep Diri..... | 43 |
| 3.8 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian | 45 |
| 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesuioner Kompetensi Profesional Guru | 47 |
| 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah .. | 48 |
| 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja | 48 |
| 3.12 Hasil Ui Validitas Kuesioner Konsep Diri | 49 |
| 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner | 51 |
| 4.1 Hasil Perhitungan Statistik Data Penelitian | 59 |
| 4.2 Kategori Kompetensi Profesional Guru (Y) | 60 |
| 4.3 Kategori Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X ₁) | 61 |
| 4.4 Kategori Disiplin Kerja (X ₂) | 62 |
| 4.5 Kategori Konsep Diri (X ₃) | 63 |
| 4.6 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian..... | 64 |
| 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian..... | 65 |
| 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian..... | 66 |
| 4.9 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian | 66 |
| 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X ₁ terhadap Y..... | 67 |
| 4.11 Koefisien Korelasi X ₁ terhadap Y..... | 68 |
| 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X ₂ terhadap Y..... | 69 |
| 4.13 Koefisien Korelasi X ₂ terhadap Y..... | 70 |
| 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X ₃ terhadap Y..... | 71 |
| 4.15 Koefisien Korelasi X ₃ terhadap Y..... | 71 |
| 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda X ₁ X ₂ X ₃ terhadap Y | 72 |
| 4.17 Hasil Uji Pengaruh X ₁ X ₂ X ₃ terhadap Y..... | 73 |
| 4.18 Koefisien Korelasi X ₁ X ₂ X ₃ terhadap Y | 74 |
| 4.19 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Proses Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah..... | 23 |
| 2.2 Alur Kerangka Pikir | 34 |
| 4.1 Distribusi Skor Kompetensi Profesional Guru..... | 60 |
| 4.2 Distribusi Skor Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah..... | 61 |
| 4.3 Distribusi Skor Disiplin Kerja Guru | 63 |
| 4.4 Distribusi Skor Konsep Diri Guru..... | 64 |
| 4.5 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru | 69 |
| 4.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru | 70 |
| 4.7 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru | 72 |
| 4.8 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kosep Diri terhadap Kompetensi Profesional Guru | 74 |
| 4.9 Pengaruh antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat | 75 |
| 4.10 Besar Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 Terhadap Y | 76 |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting bagi kehidupan manusia, Pendidikan dapat mendorong peningkatan kualitas manusia dalam bentuk meningkatnya kompetensi kognitif, afektif maupun psikomotor. Menurut Rahman (2014), menyebutkan bahwa masalah yang dihadapi dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas kehidupan sangat kompleks, banyak faktor yang harus dipertimbangkan karena pengaruhnya pada kehidupan manusia tidak dapat diabaikan, yang jelas disadari bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa.

Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam perkembangan pendidikan. Menurut Hamid (2017), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tampaknya kehadiran guru hingga saat ini bahkan sampai akhir hayat nanti tidak akan pernah dapat digantikan oleh yang lain, terlebih pada masyarakat Indonesia yang multikultural dan multi budaya, kehadiran teknologi tidak dapat menggantikan tugas-tugas guru yang cukup kompleks dan unik. Oleh sebab itu, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan mereka dapat meningkatkan kompetensinya.

Menurut Maghfiroh (2021), kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru harus mampu menghasilkan potensi-potensi bakat siswa yang luar biasa dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mendapatkan prestasi lulusan siswa dengan nilai yang tinggi dan lebih baik lagi.

Menurut laporan pembangunan manusia (*Human Development Report - HDR*) *United Nations Development Programme* (2011), Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index – HDI*) Indonesia berada pada peringkat ke-124 dari 184 negara di dunia dengan indeks sebesar 0,617, jauh di bawah Brunei Darussalam pada peringkat 33 dengan indeks 0,839, Malaysia pada peringkat 61 dengan indeks 0,761, Thailand pada peringkat 103 dengan indeks 0,682, dan Philipina pada peringkat 112 dengan indeks 0,644. Indikator lain yang menunjukkan lemahnya pengembangan SDM ini adalah peningkatan jumlah angka pengangguran kerja yang terus meningkat setiap tahun. Kondisi ini kurang menguntungkan bagi bangsa Indonesia untuk melakukan persaingan di tingkat global. Hal ini berarti pendidikan belum menjadi pemicu utama dalam pengembangan SDM, tapi justru menjadi kontributor utama dalam peningkatan jumlah pengangguran. Berbagai upaya yang harus dipikirkan dan dijalankan guna meningkatkan mutu pendidikan adalah peningkatan proses belajar mengajar yang sangat tergantung kepada profesionalisme guru sebagai sumber daya manusia. Guru dituntut untuk memiliki berbagai ketrampilan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Kunandar (2009), guru yang profesional mempunyai beberapa karakteristik, yaitu: a) Komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada dirinya seperti sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, b) Menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta implementasi, c) Mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, serta mampu mengatur dan memelihara hasil kreasinya untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi dirinya, masyarakat dan alam sekitarnya, d) Mampu menjadi model atau sentral identifikasi diri, atau menjadi pusat anutan dan konsultan bagi peserta didiknya,

e) Memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan, f) Mampu bertanggungjawab dalam membangun peradaban yang berkelanjutan.

Majid (2006), menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Sedangkan Kunandar (2009), mengemukakan kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan peran serta pendidik yang profesional. Oleh karena itu, ada dua sasaran yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengukur profesionalisme guru, secara akademis dan non-akademis. Pengukuran akademis dilakukan secara rutin setiap tahun yaitu dengan menyelenggarakan Uji Kompetensi Guru (UKG), dan pengukuran non-akademis dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

Menurut penelitian Kusumawati (2017), UKG tahun 2015 telah diikuti oleh semua guru dalam jabatan baik guru PNS maupun bukan PNS dengan jumlah jenis soal yang telah diujikan adalah 192 mata pelajaran/guru kelas/paket keahlian/BK. Hasil UKG 2015 sebenarnya cukup memprihatinkan karena mayoritas guru Indonesia masih mempunyai skor UKG yang lebih rendah dibanding standar kelulusan minimal yang ditetapkan untuk tahun 2015 yaitu 55 (5,5) yang merupakan angka SKM (Standar Kompetensi Minimal).

Dudung (2018), mengemukakan bahwa kompetensi sendiri merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran. Sedangkan menurut Nur (2022), menyebutkan bahwa seorang guru wajib untuk menguasai empat kompetensi dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Penelitian ini dilakukan berfokus pada kompetensi profesional. Menurut Suyanto & Djihad (2013), kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru. Hal ini mencakup penguasaan materi mata pelajaran dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi guru di sekolah akan berjalan dengan baik bila di dukung oleh seorang kepala sekolah yang sangat peduli terhadap orang-orang yang terkait dalam organisasinya.

Menurut Ariyani (2017), kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Nurhayati (2022) perilaku kepemimpinan yang dalam bahasa Inggrisnya *leadership behavior*, diduga sangat berpengaruh terhadap operasional satuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan sosok yang selalu jadi panutan dan suri tauladan oleh guru dan siswa serta komponen sekolah lainnya. Jika kepala sekolah memiliki perilaku baik, guru dan siswa akan merasa segan. Segenap komponen sumber daya manusia di sekolah cenderung mengikuti peraturan dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Menurut Nurdin (2019) kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik melalui, pembinaan, diduga memiliki peranan dalam meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang tenaga pendidik, yang terlihat dari kompetensi profesional guru di sekolah.

Menurut Yurnaningsih (2012), kepemimpinan yang baik diharapkan semua tenaga pendidik memiliki suasana hati dan lingkungan yang baik sehingga dapat meningkat semua kompetensi yang dimilikinya terutama kompetensi profesionalnya dalam penguasaan materi pelajaran dan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan akan membuat guru memiliki semangat dalam bekerja, selain itu di dukung dengan

pengalaman diklat yang dimiliki oleh masing-masing guru akan berdampak pada kompetensi profesionalnya yang semakin optimal.

Kemudian menurut Djailani (2016), kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, maka dalam hal ini seorang pemimpin tidak bisa lepas dari fungsi kepemimpinan, yang antara lain ialah: memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada tujuan awal saat perencanaan.

Menurut Iskandar (2013), dalam meningkatkan profesionalisme guru, seorang kepala sekolah dapat melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, program-program supervisi dan memperhatikan pola aspek dari kepemimpinan yang antara lain adalah memperhatikan aspek pengikut yaitu menjalin hubungan dengan bawahan, memperhatikan perbedaan kekuasaan antara pemimpin dan pengikutnya, memperhatikan penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi, dalam hal ini sekolah mempengaruhi dalam hal mencaapi tujuan bersama, dan aspek yang terakhir adalah memperhatikan juga aspek yang dibangun agar tujuan bersama dapat tercapai. Karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak lepas dari peran para anggotanya.

Oleh karena itu menurut Alvishah (2021), usaha kepala sekolah guna meningkatkan kompetensi profesional guru salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya yaitu kepala sekolah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) serta mengikuti diskusi kelompok kerja guru (KKG), lokakarya, seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran.

Pada kesempatan ini, sengaja dipilih model kepemimpinan instruksional karena (1) relevan dengan bidang keahlian peneliti; (2) sekolah merupakan tempat belajar, sebagai konsekuensi logisnya, maka kepemimpinan yang cocok, yaitu kepemimpinan instruksional; (3) model kepemimpinan instruksional SMP Negeri

di Bandar Lampung belum pernah diteliti; (4) kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan kepala sekolah di masa yang akan datang (Whitehead, et al. (2014); (5) kepemimpinan instruksional merupakan komponen terpenting dalam meningkatkan proses dan hasil belajar siswa (Hammond, et al. 2010; Bush, 2011); (6) kepemimpinan instruksional merupakan salah satu komponen penilaian kinerja kepala sekolah; (7) kepemimpinan instruksional merupakan kompetensi kepala yang paling rendah dan perlu ditingkatkan (Kompas, 19 Maret 2015 dan 8 Agustus 2015); (8) peran kepala sekolah abad 21 menurut Anonim (2012), “*The principal’s role has changed from ‘bells, building, and buses’ to one of instructional leadership*”; (9) *Educational Leadership Constituent Council* (ELCC) yang beranggotakan 10 organisasi pendidikan nasional termasuk Amerika Serikat memiliki tujuh standar kepala sekolah. Dari tujuh standar kepala sekolah ternyata enam standar mengandung pemimpin pendidikan; dan (10) *Interstate School Leaders Licensure Consortium* (ISLLC) menekankan pentingnya kepemimpinan instruksional (Schleicher, 2012). Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) disebut juga *education leadership, school leadership, visionary leadership, teaching-learning leadership, and supervision leadership* (Huber, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi profesional guru adalah disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Menurut Ghorbani (2013), konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Manfaat lain dari disiplin ini mencakup ketrampilan dan ketelitian persepsi, memperkuat keterampilan berkomunikasi, memecahkan masalah di luar kelas, berkonsentrasi pada solusi daripada menghukum, membantu guru oleh guru lain, langkah-langkah pemecahan masalah dan sesi dorongan. Kedisiplinan guru merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) guru terhadap tata tertib (aturan) yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Berkenaan dengan hal itu, maka teori dasar yang dikembangkan sebagai dimensi dan indikator kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar adalah mencakup tiga aspek, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas (kegiatan) dan program tindak lanjut, dengan alasan untuk

mengetahui sejauhmana tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

Menurut Hanafi (2018), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan sekolah. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Dengan kata lain, para guru harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepala sekolah dalam memberikan dan memimpin sekolah, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan di sekolah hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh guru. Peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga guru tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Di sekolah guru dapat menanamkan rasa kedisiplinan baik dalam dirinya sendiri ataupun kepada siswanya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tanpa adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, maka tidak heran bila hasil akhir pembelajaran tidak sesuai dengan yang dicita-citakan. Menurut Nugraheni (2016), rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi karyawan, guru dan peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan

tata tertib organisasi sekolah. Menurut Hadidah (2019), disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Faktor lainnya yang diduga dapat meningkatkan kompetensi profesional guru adalah konsep diri. Peran guru di kelas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih, kerap kali guru menghadapi berbagai persoalan dalam mengatasi situasi belajar yang susah diarahkan dan perilaku para siswa yang sulit dikendalikan. Kondisi ini bisa diakibatkan dari kurangnya pengetahuan dan pengalaman guru dalam menyikapi situasi belajar tersebut dan pemahaman psikologis siswa yang kurang. Dalam menghadapi situasi belajar yang sulit dikendalikan, seorang guru harus memiliki kesadaran emosional yang baik yang merupakan konsep diri positif seorang guru. Konsep diri positif ini sangat penting, karena tidak akan mungkin guru dapat mengendalikan emosional para siswa dan situasi belajar dengan baik apabila ia tidak bisa mengendalikan emosi dalam dirinya sendiri.

Menurut Rusneli, dkk (2018), Pengendalian emosi dapat dilakukan apabila seorang guru menerapkan konsep diri yang positif pada dirinya. Konsep diri positif ini merupakan konsep diri yang selalu berorientasi pada pemikiran positif, mencari peluang di setiap kesulitan, dan mencari jawaban dari setiap persoalan. Pribadi seorang guru yang memiliki konsep diri positif selalu tampil di hadapan para siswa dengan tenang, percaya diri, tangguh, sabar, dan memiliki keyakinan penuh bahwa ia mampu mengendalikan situasi belajar dengan kondusif tanpa melenceng dari perannya sebagai pendidik. Menurut Sukandi (2009), adapun pribadi seorang guru yang memiliki konsep diri positif untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, diantaranya: luwes dalam pembelajaran, empati dan peka terhadap segala kebutuhan siswa, mampu mengajar sesuai dengan selera siswa, mau dan mampu memberikan penguatan (*reinforcement*), mau dan mampu memberikan kemudahan, kehangatan, dan tidak akkau dalam proses pembelajaran, dan mau menyesuaikan emosi, percaya diri, dan riang dalam proses pembelajaran. Dengan memiliki konsep diri positif, guru akan mudah menguasai

situasi belajar para siswa dan mengarahkan mereka untuk mengikuti pembelajaran secara tertib dengan penyampaian mendidik dan pengendalian emosi yang baik.

Tingkah laku atau moral guru pada umumnya, merupakan penampilan lain dari kepribadiannya. Menurut Yanto dkk (2017), bagi anak didik yang masih kecil, guru adalah contoh teladan yang sangat penting dalam pertumbuhannya, guru adalah orang yang pertama sesudah orang tua, yang mempengaruhi pembinaan kepribadian anak didik. Kalaulah tingkah laku atau akhlak guru tidak baik, pada umumnya akhlak anak didik akan rusak olehnya, karena anak mudah terpengaruh oleh orang yang dikaguminya. Atau dapat juga menyebabkan anak didik gelisah, cemas atau terganggu jiwa karena ia menemukan contoh yang berbeda atau berlawanan dengan contoh yang selama ini didapatnya di rumah dari orang tuanya.

Menurut Fitriana (2019), sikap guru dalam menghadapi segala persoalan, baik menghadapi anak didik, teman-temannya sesama guru, kepala sekolah dan sekolah itu sendiri akan dilihat, diamati dan dinilai pula oleh anak didik. Sikap pilih kasih dalam memperlakukan anak didik adalah yang paling cepat dirasakan oleh anak didik, karena semua anak mengharapkan perhatian dan kasih sayang gurunya. Kelakuan anak didik tidak boleh dijadikan alasan untuk membesarkan perhatian, karena anak yang nakal misalnya, seringkali dimarahi dan dibenci oleh guru, karena ia sering mengganggu suasana sekolah. Akan tetapi guru yang bijaksana tidak akan benci kepada anak yang nakal, dia akan lebih memperhatikannya dan berusaha mengetahui latar belakang anak tersebut. Selanjutnya berusaha memperbaikinya secara individual.

Beberapa upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah dengan meningkatkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wijayani (2017), Fajar (2020), Hastuti (2021), dan Rambe (2021) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Kemudian Rahmawati (2021), Haudi (2022), dan Andayani (2022) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kompetensi

profesional guru. Selanjutnya Rusneli (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional guru.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Karena dengan adanya kepala sekolah yang baik dan bijaksana akan menghasilkan kemauan guru untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya disiplin kerja dan konsep diri maka kompetensi profesional guru tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja dan konsep diri sehingga akan menghasilkan kompetensi professional guru yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Bandar Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung belum optimal
- 1.2.2 Disiplin kerja guru SMP Negeri di Bandar Lampung belum optimal
- 1.2.3 Konsep diri guru SMP Negeri di Bandar Lampung masih belum optimal
- 1.2.4 Kepala sekolah sebagai pemimpin kurang memberikan sikap tauladan kepada guru
- 1.2.5 Penelitian mengenai kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru masih minim dilakukan di Bandar Lampung.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan

kemampuan, pengetahuan, waktu, dan materi peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), konsep diri (X3), dan kompetensi profesional guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah:

- 1.4.1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung?
- 1.4.2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung?
- 1.4.3. Apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung?
- 1.4.4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- 1.5.1. Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung
- 1.5.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung
- 1.5.3. Pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung
- 1.5.4. Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Bandar Lampung

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis. Adapun berbagai manfaat penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoretis

Meningkatkan kompetensi profesional guru melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1.6.2.1. Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru.

1.6.2.2. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri.

1.6.2.3. Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri.

1.6.2.4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan ada penelitian lanjutan yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, konsep diri, dan kompetensi profesional guru, misalnya dengan variabel atau tempat yang berbeda.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup:

1.7.1. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini merupakan penelitian ilmu manajemen pendidikan khususnya sumber daya manusia guna untuk mengkaji perilaku individu organisasi pendidikan. Manajemen pendidikan adalah suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur, dan membangkitkan, sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

1.7.2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru SMP Negeri di Bandar Lampung.

1.7.3. Objek Penelitian

Penelitian ini kompetensi profesional guru sebagai variabel terikat, sedangkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri sebagai variabel bebas.

1.7.4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Bandar Lampung.

1.7.5. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2022/2023.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Profesional Guru

Secara harfiah, menurut Ratnawati (2020), kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Malyana (2020), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan, menurut Juniantari (2017), kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

McShane & Glinow (2008), menjelaskan bahwa *competencies* adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul. Lebih lanjut dijelaskan *abilty* atau kemampuan meliputi bakat alami (*natural aptitudes*) dan kemampuan yang dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Bakat adalah bakat alami yang membantu karyawan mempelajari tugas spesifik dengan cepat dan melaksanakannya secara lebih baik.

Kaitan kompetensi yang sama maknanya dengan *ability* dan *skill*, Gibson (2006) menjelaskan bahwa *abilities* dan *skill* memainkan peran utama dalam perilaku dan performa individu. Kemampuan adalah suatu bawaan atau sesuatu yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu, baik yang bersifat

mental atau fisik. Sedangkan keterampilan adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas.

Haris (2019), mengartikan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu. Sementara menurut Palan (2007), kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Palan (2007), menjelaskan kompetensi memiliki lima jenis karakteristik: (i) pengetahuan; informasi dan hasil pembelajaran; (ii) keterampilan atau keahlian; kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan; (iii) konsep diri dan nilai-nilai; sikap, nilai-nilai dan cita diri seseorang; (iv) karakteristik pribadi; karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; dan (v) motif; emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Gilley & Enggland (1989), membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumber daya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka.

Selanjutnya profesional berasal dari kata profesi (*profession*) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi, atau lembaga. Sardiman (1994), menjelaskan bahwa profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjutan di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Sardiman (1994), menjelaskan ciri-ciri keprofesian di bidang pendidikan, yaitu (i) diakui oleh masyarakat dan pelayanan yang diberikan hanya dikerjakan oleh

pekerja profesi; (ii) memiliki bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur; (iii) memerlukan persiapan yang sengaja dan sistematis; (iv) memiliki mekanisme penjangkauan sehingga orang yang berkompoten saja yang diperbolehkan bekerja; dan (v) memiliki organisasi profesi.

Menurut Hambali (2016), guru adalah orang yang bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial maupun aspek lainnya. Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya, ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, menurut Aziz (2018), guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru.

Sebagai sebuah profesi, guru harus memiliki kompetensi tertentu. Janawi (2012), menyebutkan bahwa kompetensi guru merupakan serangkaian indikator profesionalisme guru yang berpengaruh dalam tugasnya menjadi pendidik. Menurut Baharun (2017), kompetensi guru dapat juga dikatakan sebagai gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian menurut Cut (2017), kompetensi guru diartikan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas (mengajar dan mendidik), keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukannya. Sedangkan menurut Kunandar (2007), kompetensi guru mengandung arti kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan atau kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai serangkaian pengetahuan, *skills*, dan sikap yang harus dikuasai guru dalam menjalankan peran dan kewajibannya. Ada empat kompetensi guru, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Suyanto & Djihad (2013), menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang

berkaitan dengan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kemudian, Suyanto & Djihad (2013), menyebutkan bahwa guru harus memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Kompetensi ketiga yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi sosial, menurut Wibowo & Hamrin (2012), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Kompetensi selanjutnya yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional, menurut Suyanto & Djihad (2013), kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru. Hal ini mencakup penguasaan materi mata pelajaran dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peningkatan kualifikasi guru dalam perspektif teknologi pendidikan siswa. Menurut Pendi (2020), kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran dan mengembangkannya secara luas dan mendalam menjadi materi yang lebih menarik dan menyenangkan untuk didiskusikan serta menggunakan teknologi sebagai media untuk mendukung pembelajaran tersebut. Pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing siswa dalam memahami topik pelajaran dan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.

Indikator pengukuran kompetensi profesional guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut.

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Menurut Fahdini dkk (2014), kompetensi profesional guru dapat diperoleh melalui: 1) Kualifikasi Akademik, 2) Pendidikan dan Latihan, *Short Courses*, TOT, kursus, 3) *Research Based Learning* dari hasil penelitian dan P2M serta hasil publikasi dan situasi jurnal terbaru, 4) *Tutorial and Exercise* merupakan wahana pengembangan profesionalisme guru melalui KKG, MGMP, MKKS, dan dosen untuk melalui *Team Teaching*, *General Studium*, *Program Academic Recharging (PAR)*, *Derasering*, dan lain-lain.

Secara sederhana pendapat Ward yang dikutip Hoffman & Edward (1986) menjelaskan guru profesional, yaitu guru yang memiliki pengetahuan yang dapalam tentang pekerjaannya yang diperolehnya dari latihan atau sekolah khusus. Lebih lanjut Ward menjelaskan bahwa guru profesional harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) seorang peneliti dan pengambil risiko (*risk-taker*); (b) banyak mengetahui yang *up-to date* tentang pokok materi yang diajarkan; (c) dapat menjelaskan pelajaran dengan berbagai cara untuk meyakinkan siswa; (d) menjelaskan kepada siswa tentang standar hasil yang tinggi, kemudian mendorong mereka untuk bekerja keras dan membantu mencapainya; dan (e) berpartisipasi dalam penelitian atau usaha pembelajaran untuk mengembangkan kurikulum di luar apa yang dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kompetensi profesional guru adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui proses pendidikan keguruan, pelatihan dan sejenisnya, yang tercermin melalui: (a) penguasaan ilmu pengetahuan atau materi pelajaran yang akan diajarkan secara luas dan mendalam; (b) memahami ilmu-ilmu yang terkait dengan pendidikan, seperti filsafat pendidikan, psikologi pendidikan, didaktik – metodik, perencanaan dan pengelolaan pengajaran, evaluasi pendidikan, model dan metode belajar; (c) memiliki sifat-sifat sebagai pendidik; (d) penuh perhatian dan antusias memperhatikan perkembangan peserta didiknya; (e) dapat berkomunikasi dengan baik untuk menyampaikan materi pelajaran; dan (f) memiliki jiwa sebagai peneliti dan antusias dalam mempelajari dan melaksanakannya.

2.2 Kepemimpinan Instruksioanl Kepala Sekolah

Istilah sederhana, menurut Mullins (2005), kepemimpinan adalah “mengajak yang lain untuk ikut” atau “mengajak orang untuk melakukan sesuatu dengan keinginannya”, atau lebih khusus kepemimpinan adalah otoritas dalam mengambil keputusan. Sedangkan menurut Didin, dkk (2010), kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bombing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.

Mosley, dkk (2005) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok kearah pencapaian tujuan. Sementara Nasution (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan Lina (2014) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kadarusman (2012), kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan *organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Sebuah organisasi pendidikan, yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Menurut Said (2018), kepala sekolah berasal dari dua kata yakni kepala dan sekolah, kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai leader dan manajer di sekolah yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Selain itu, kepala sekolah mempunyai lima dimensi kompetensi yang telah ditetapkan juga di Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yaitu: (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, (5) sosial. Bass & Bass (2011), mendefinisikan kepemimpinan sebagai interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Hoy & Miskel (2013), menyatakan “*We define leadership broadly as a*

social process in which an individual or a group influences behavior toward a shared goal". Kepemimpinan sekolah menurut Smith & Piele (2012), "*The activity of mobilizing and empowering others to serve the academic and related needs of students with utmost skill and integrity*". Kepemimpinan sekolah adalah kegiatan menggerakkan dan memberdayakan orang lain untuk memberikan pelayanan akademik sesuai dengan kebutuhan siswa, termasuk keterampilan dan integritas siswa.

Model menurut Silverman (2014), "*An overall framework for looking at reality (e.g. positivism, constructionism)*". Model adalah perilaku kepala sekolah yang paling sering muncul selama penelitian ini dilakukan. Sampai saat ini, minimal terdapat 11 model kepemimpinan pendidikan menurut Bush (2011), yaitu: (1) manajerial; (2) partisipatif; (3) transformasional; (4) distributed; (5) transaksional; (6) post modern; (7) emosional; (8) kontingensi; (9) moral; (10) instruksional; dan (11) kewirausahaan. Meskipun banyak model kepemimpinan ditemukan para ahli kepemimpinan, tidak ada satupun model kepemimpinan yang terbaik yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi karena setiap model memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing.

Kepemimpinan instruksional atau lebih dikenal dengan istilah kepemimpinan pembelajaran mulai dikenal di Indonesia pada tahun 2010. Menurut Huber (dalam Usman & Raharjo, 2013), kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) disebut juga *education leadership, school leadership, visionary leadership and teaching, learning leadership, and supervision leadership*. Hoy dan Miskel (2008), mengemukakan bahwa kepemimpinan instruksional adalah bentuk khusus dari kepemimpinan yang menekankan peningkatan pengajaran dan pembelajaran di inti teknis sekolah. Pemimpin instruksional mencoba untuk mengubah faktor sekolah seperti kurikulum, metode pengajaran, strategi penilaian, dan norma budaya untuk prestasi akademik. Kepemimpinan seperti itu bisa datang dari berbagai sumber, termasuk kepala sekolah dan administrator lainnya.

Bush (2011), menyatakan bahwa konsep kepemimpinan instruksional fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa.

Pengaruh pemimpin ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Sedangkan, Suhardan (2010) menyampaikan bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf edukatif atau staf teaching. Sejalan dengan hal tersebut, Rigsbee (dalam Daryanto, 2011) mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah yang baik adalah seorang pemimpin yang bersifat instruksional yang membantu guru untuk menciptakan bagaimana cara terbaik siswa belajar. Kepala sekolah yang bersifat instruksional menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya. Memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan mutu kinerja mengajar guru dan kesuksesan pembelajaran di kelas.

Heck & Hallinger (2010), menekankan bahwa seorang kepala sekolah instruksional juga mencoba untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dengan mendukung pengembangan profesional, berbagi visi dan memberikan motivasi yang kuat serta inspirasi untuk pembelajaran staf pengajar (guru). Kepala sekolah instruksional memberi motivasi pada guru untuk mengembangkan profesionalisme sehingga guru mampu meningkatkan mutu pengajaran.

Berkenaan dengan pengertian kepemimpinan instruksional, Heck & Hallinger (2010) menyatakan, “*Conceptualize instructional leadership as ‘an organizational property’ aimed at school improvement.*” Kepemimpinan instruksional menurut Bush (2011), “*Instructional leadership focusses on teaching and learning and on the behavior of teachers in working with students. Leader’s influences is targeted at students learning via teachers.*”

Kepemimpinan instruksional menurut Whitehead, *et al.* (2013) seperti berikut.

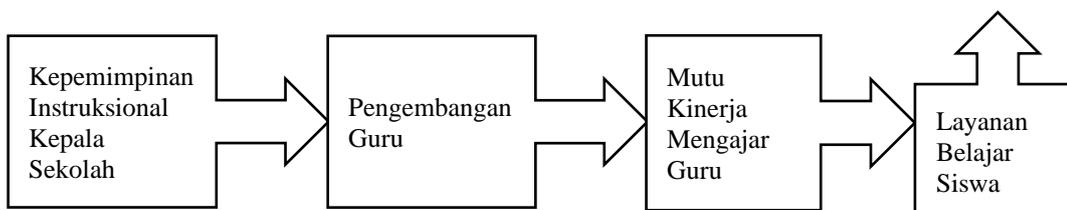
- *Instructional leader: The principal was expected to serve as an instructional leader, guiding teachers toward productive learning experiences.*
- *Problem solver and resources provider. The principal was responsible to solve problems and resources to facilitates the teaching and learning process.*

▪ *A visionary leader. The principal was expected to develop and communicate an image of the ideal school.*

▪ *A change agent. The principal was expected to facilitate needed changes in educational operations to ensure effectiveness.*

Haris (2014), menyatakan “*It seems that instructional leadership is little more than a shorthand way of describing those leadership influences and practice within an organization that impact upon student achievement*”. Pendapat-pendapat para ahli tentang kepemimpinan instruksional pada hakikatnya terdapat persamaan, yaitu fokus pada proses dan hasil belajar siswa melalui guru. Perbedaannya hanyalah terletak pada redaksionalnya saja.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat memberikan layanan belajar terbaik kepada siswa. Dengan demikian, gambar proses kepemimpinan instruksional kepala sekolah menurut Sukmawati (2016), sebagai berikut:



Gambar 2.1
Proses Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Gambar di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah menempatkan guru sebagai komponen utama yang perlu dikembangkan artinya kepemimpinan instruksional kepala sekolah membangun dan mendorong munculnya kreativitas guru yang profesional, inovatif, dan kreatif dalam proses pembelajaran. Dimana pembinaan terhadap kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas mengajar menjadi target utama. Kepala sekolah memberikan implikasi yang luas dan besar dalam meningkatkan kinerja mengajar guru agar

bermutu. Mutu kinerja mengajar guru pada akhirnya bermuara pada peningkatan layanan belajar siswa.

Karakteristik kepemimpinan instruksional dapat ditelaah dari Hopkins, dkk (1997), dalam penelitian terhadap proyek perbaikan sekolah (IQEA) yaitu (1) kemampuan untuk mengartikulasikan nilai-nilai dan visi sekitar belajar siswa dan prestasi, (2) pemahaman tentang berbagai struktur pedagogik, (3) kemampuan untuk membedakan antara pengembangan dan pemeliharaan struktur, aktivitas, dan budaya, (4) orientasi strategis, (5) pemahaman tentang sifat kapasitas organisasi, (6) komitmen untuk mempromosikan penyelidikan, (7) komitmen untuk pengembangan profesional berkelanjutan serta pengelolaan yang siklus hidup guru, dan (8) kemampuan untuk menimbulkan kepercayaan dan memberikan penguatan positif.

Berikut ini dimensi kepemimpinan instruksional menurut Hoy dan Miskel (2008), yaitu (1) mendefinisikan tujuan sekolah, (2) mengelola program pembelajaran, dan (3) menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah.

Usman (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran efektif apabila kepala sekolah mampu memainkan perannya sebagai: (1) pemantau kerja guru, (2) penilai kinerja guru, (3) pelaksana dan pengaturan pendampingan dan pelatihan, (4) perencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru, (5) pengkoordinasi kerja tim, dan (6) pengkoordinasi pembelajaran kolaboratif.

Langkah-langkah tersebut tampaknya perlu dilakukan mengingat laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat serta arus globalisasi menuntut guru untuk selalu memutakhirkan wawasan dan kemampuannya.

Wawasan dan kemampuan seorang guru diharapkan mampu menyokong kegiatannya dalam proses belajar mengajar, sehingga guru memiliki cara pandang yang maju dalam menilai berbagai hal.

Sebagai konsep kepemimpinan yang fokus pada kegiatan belajar mengajar dan perilaku guru dalam melayani siswa, maka kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memfokuskan kegiatannya pada upaya peningkatan dan perbaikan mutu kinerja mengajar para gurunya, yaitu dengan mengajak, mendorong,

mengarahkan, dan memfasilitasi guru bagi pengembangan kinerjanya. Memberdayakan guru sehingga memiliki keunggulan dalam mutu.

Berdasarkan uraian di atas terlihat jelas bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru, oleh karena itu penulis menggunakan gaya kepemimpinan intruksional kepala sekolah dalam penelitian ini. Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, selain itu dapat dipengaruhi oleh faktor lain misalnya disiplin kerja guru.

2.3 Disiplin Kerja Guru

Banyak pendapat para ahli yang dikemukakan tentang disiplin, disiplin yang baik adalah yang didasari oleh kesadaran dari dalam diri sendiri atau tanpa paksaan dari siapapun. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *desciple*, *discipline* yang artinya penganut atau pengikut. Menurut Utari (2019), mengartikan disiplin sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, Meisyarah (2019), disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Septirahmah (2021), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur, tertib, yang merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perkembangan, disiplin harus di didik dan ditanamkan sejak dini, dengan kata lain melalui disiplin dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan dilandasi dengan kesadaran sendiri dan rasa tanggung jawab untuk tercapainya suatu tujuan.

Menurut Asmuri (2018), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik

di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandangi pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut. bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Menurut Alhusaini (2020) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan Purwoko (2018) disiplin kerja merupakan hal yang perlu dilakukan guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja guru menurut beberapa ahli menurut Setyaningdyah, dkk (2013), menyatakan bahwa *work discipline is a policy to shift individuals in being self-responsible to comply the regulatory environment (organizations), work discipline is a key issue in the operation of an organization as it assists the organization to accomplish specific targeted goals*. Selanjutnya, Ardana, dkk (2011), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku guru dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang dilakukan oleh guru bisa secara sukarela maupun terpaksa.

Agar seseorang dapat melaksanakan disiplin maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Wursanto (1988), meliputi: 1) Faktor kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar

dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif, 2) Faktor kebutuhan, pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku manusia (guru) dalam segala kegiatan/pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan andil yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan maka individu guru akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin. 3) Faktor pengawasan, faktor pengawasan (*controlling*) sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif. Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Diantaranya disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Menurut Habib (2020), menyebutkan bahwa disisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan baik guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Setelah mengetahui fungsi disiplin kerja guru, dapat kita ketahui bahwa betapa pentingnya disiplin kerja guru. Sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Jadi, produktifitas kerja ditentukan oleh disiplin kerja.

Menurut Pernandes (2018), disiplin kerja guru akan berfungsi apabila guru memiliki aspek-aspek sebagai berikut: (a) hadir dan pulang tepat waktu, (b) menandatangani daftar hadir, (c) membuat program dan persiapan sebelum

mengajar, (d) melaksanakan tugas dan tanggung jawab, (e) melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan KBM, (f) menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur, dan (g) memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan.

Menurut Rusyan (2001), ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain: (a) disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi, (b) disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut, (c) disiplin memperteguh guru di sekolah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, (d) disiplin memberi kesiapan bagi guru sekolah dasar melaksanakan proses kinerja, dan (e) disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa antara disiplin dan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, sehingga satu sama lain sangat mempengaruhi. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya disiplin yang rendah akan menghasilkan semangat kerja yang rendah pula. Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh disiplin kerja guru, selain itu dapat dipengaruhi oleh faktor lain misalnya konsep diri.

2.4 Konsep Diri

Sosiolog Viktor Gecas dalam buku MC Graw Hill (2007) mendefinisikan bahwa konsep diri adalah “*the concept the individual has of himself as a physical, social, and spiritual or moral being*”. Konsep diri merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar disekolah karena konsep diri seseorang akan mempengaruhi tingkah laku orang tersebut.

Menurut Djaali (2014), konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia ketahui dan rasakan tentang perilakunya, isi pikiran, dan perasaannya, serta bagaimana perilakunya tersebut berpengaruh terhadap orang lain. Menurut Slameto (2010), konsep diri adalah persepsi keseluruhan yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri.

Agustiani (2009), berpendapat konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Fitts (Agustiani, 2009) menambahkan konsep diri merupakan aspek penting dalam diri seseorang, karena konsep diri seseorang merupakan kerangka acuan (*frame of refrence*) dalam berinteraksi dengan lingkungan.

Calhaoun & Acocella (Ghuftron dkk, 2017) mendefinisikan konsep diri sebagai gambaran mental diri seseorang. Rosidah (2017), menyatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Burn mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dan berbagai definisi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan gabungan beberapa pikiran, perasaan, dan sikap terhadap pengetahuan, keyakinan dan gambaran yang dimiliki individu tentang karakteristik dirinya sendiri baik yang bersifat fisik, sosial, maupun psikologis yang diperoleh.

Konsep diri memiliki beberapa aspek dan juga dimensi. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada Calhoun & Acocella (1995) yang mengatakan konsep diri terdiri dari tiga aspek, yaitu :

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah apa yang kita ketahui tentang diri sendiri. Dalam benak kita ada satu daftar julukan yang menggambarkan kita, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Harapan

Pada saat kita mempunyai satu set pandangan tentang siapa kita, kita juga mempunyai satu set pandangan lain yaitu tentang kemungkinan kita menjadi apa di masa mendatang. Pendeknya kita mempunyai pengharapan bagi diri kita

sendiri. Pengharapan ini merupakan diri-ideal. Diri-ideal tersebut sangat berbeda untuk tiap individu. Seseorang mungkin melihat masa depan dirinya sangat bagus memakai jaket dengan tambalan di siku dan memberi kuliah dari mimbar di kelas yang penuh dengan mahasiswa. Diri-ideal orang lain di masa mendatang mungkin berupa orang yang di dalam rumah yang besar dengan “Lincoln Continental” putih besar yang diparkir di depan.

c. Penilaian

Penilaian kita terhadap diri kita sendiri. Kita berkedudukan sebagai penilai tentang diri kita sendiri setiap hari, mengukur apakah kita bertentangan dengan (1) “saya dapat menjadi apa”, yaitu pengharapan kita bagi kita sendiri dan (2) “saya seharusnya menjadi apa”, yaitu standar kita bagi diri sendiri. Semakin besar ketidaksesuaian antara gambaran kita tentang siapa kita dan gambaran tentang seharusnya kita menjadi apa atau dapat menjadi apa, akan semakin rendah rasa harga-diri kita. Orang yang hidup sesuai dengan standar dan harapan-harapan untuk dirinya sendiri yang menyukai siapa dirinya, apa yang sedang dikerjakan, akan ke mana dirinya, akan memiliki rasa harga diri tinggi. Sebaliknya, orang yang terlalu jauh dari standar harapan-harapannya akan memiliki rasa harga diri rendah. Evaluasi kita tentang diri kita sendiri merupakan komponen konsep diri yang sangat kuat.

2.5 Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian sejenis sebelumnya yang memberi inspirasi penelitian ditemukan beberapa hal-hal sebagai berikut:

1. Wijayani (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, hal ini diduga dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru, diantaranya adalah rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan mempunyai prakarsa dalam menjalankan tugasnya, dan jaminan kesejahteraan (gaji) berjalannya kegiatan Kelompok Belajar Guru (KKG).

2. Rusneli (2018) dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional terdapat pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional dan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar.
3. Haudi (2022) dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru SMA Negeri Sederajat di Kecamatan Lais Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Atmojo (2022) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesional guru.
5. Neli (2022) dari hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap konsep diri. Hal ini berarti semakin baik kompetensi profesional guru maka semakin baik pula konsep diri siswa, sebaliknya jika kompetensi profesional guru rendah maka rendah pula konsep diri siswa.
6. Fahruri (2022) menyatakan bahwa, semakin baik/kuat konsep diri seorang guru, maka akan semakin baik/kuat kompetensi profesional guru, sebaliknya apabila makin kurang konsep diri guru, maka akan semakin berkurang kompetensi profesionalnya. Menurut hasil penelitian ini, terdapat hubungan positif antara konsep diri dan kompetensi profesional guru.
7. Wali (2022) hubungan antara konsep diri dan kompetensi profesional guru adalah signifikan dan bermanfaat. konsep diri seseorang adalah gambaran yang mereka miliki tentang diri mereka sendiri yang mereka dapatkan dari berinteraksi dengan lingkungannya.

2.6 Kerangka Pikir

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah. Inisiatif dan kreativitas yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan inovatif. Kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan aman dan penuh semangat, mampu mengembangkan stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan.

Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya harus memahami karakteristik bawahannya, sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Di samping berorientasi pada tugas, kepala sekolah juga harus menjalin keharmonisan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional

Disiplin diri adalah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, disiplin diri yang di miliki seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimilikinya. Guru yang memiliki disiplin diri yang tinggi di harapkan

mampu melaksanakan tugasnya sesuai tupoksinya dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Kompetensi Profesional merupakan salah satu kompetensi yang wajib di miliki oleh seorang guru. Namun pada pelaksanaannya masih banyak guru yang belum menerapkannya di sekolah. Hal ini bukan berarti guru tidak menguasai kompetensi profesional namun karena masih adanya rasa malas untuk menerapkannya dengan berbagai alasan. Rasa malas itu merupakan salah satu faktor yang menunjukkan tingkat disiplin guru masih rendah, sehingga dapat disimpulkan disiplin diri seorang guru akan berpengaruh terhadap kompetensi yang di milikinya, salah satunya yaitu kompetensi profesional.

2.6.3 Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional

Konsep diri adalah pandangan internal yang dimiliki setiap orang tentang dirinya termasuk penilaian yang bersifat pribadi mengenai berbagai karakteristiknya. Konsep diri seseorang di peroleh setelah dirinya berinteraksi dengan orang lain, sehingga memperoleh pengalaman yang baik dan menyenangkan, sehingga individu tersebut akan memiliki konsep diri yang positif. Namun, sebaliknya jika seseorang yang memiliki pengalaman yang buruk dan tidak menyenangkan, maka individu tersebut akan memiliki konsep diri yang negatif.

Seorang guru yang memiliki konsep diri positif, akan selalu optimis dalam menjalani pekerjaannya, tidak mudah mengeluh, terutama ketika menghadapi peserta didik yang memiliki berbagai karakter baik itu positif maupun negatif. Guru yang memiliki konsep diri positif, akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan bersikap positif terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya. Begitu pula sebaliknya seorang guru yang memiliki konsep diri yang negatif maka, tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

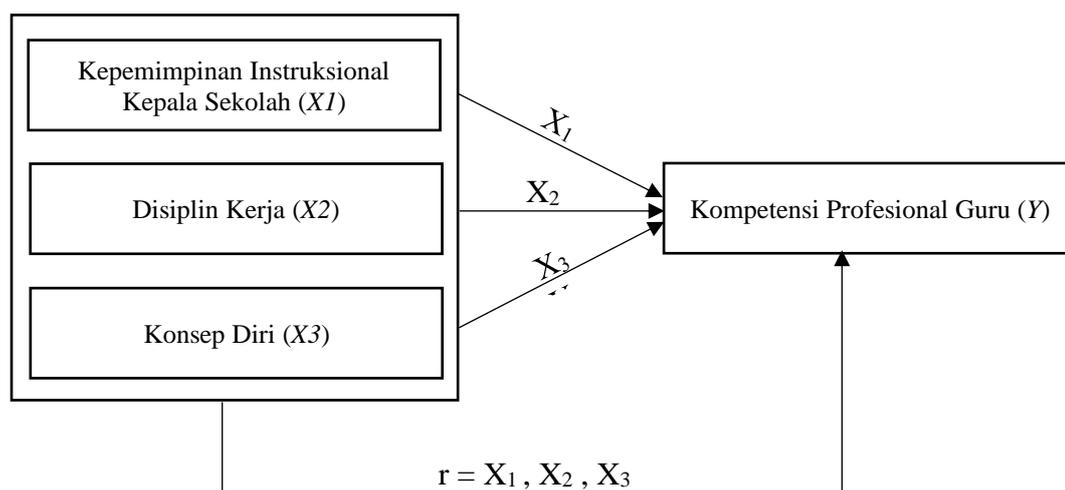
2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Disiplin kerja, konsep diri dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada meningkatnya kompetensi profesional guru, karena disiplin diri yang tinggi yang

di miliki oleh seorang guru, di harapkan guru tidak lagi bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kemampuan dirinya agar dapat lebih maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswanya dengan inovasi dan variasi yang memicu siswa lebih bersemangat untuk mendapatkan pelajaran yang disampaikan. Sedangkan dengan memiliki konsep diri yang positif, diharapkan guru memiliki tingkat percaya diri dan semangat kerja yang tinggi dalam menerapkan dan meningkatkan kompetensi profesional yang di milikinya.

Kepemimpina kepala sekolah merupakan situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang mencari ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar. Di harapkan di sekolah tercipta kondisi yang nyaman di mana proses pembelajaran dapat di laksanakan dengan baik dan kondusif.

Alur kerangka pikir digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Alur Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru.
3. Terdapat pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional guru.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Musfiqon (2012), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif kemudian dilakukan pengkajian secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS. Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*. Menurut Arikunto (2010), penelitian *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi. Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih maka pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data yang diperoleh, dari 19 kecamatan yang ada di Kota Bandar Lampung, terdapat 1997 guru.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling*. Pada teknik ini, semua individu di *cluster* diambil sebagai sampel. Biasanya membutuhkan ukuran sampel yang lebih besar. Acharya, dkk (2013), menyatakan bahwa pengambilan sampel *cluster* sangat berguna ketika populasi tersebar luas. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1992).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Sehingga hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{1997}{1+1997(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1997}{6}$$

$$n = 332,8$$

$$n = 333$$

kemudian, dilakukan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel. Taherdoost, (2016) menyatakan bahwa tahapan *cluster random sampling* dapat diringkas sebagai berikut:

1. *Select a cluster grouping for the sampling frame, such as company type or geographic area.*
2. *Give each cluster a number.*
3. *Choose a sample using random sampling.*

Pada tahap pertama, peneliti membagi 19 kecamatan menjadi 3 cluster, yaitu kecamatan yang berada di pusat kota, kecamatan yang tidak terlalu jauh dari pusat kota dan kecamatan yang jauh dari pusat kota.

Tabel 3.1 Cluster berdasarkan Wilayah Kecamatan

| No | Cluster 1 (Pusat Kota) | Cluster 2 (Tengah Pusat Kota) | Cluster 3 (Jauh dari Pusat Kota) |
|----|---------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Kec. Enggal | Kec. Kedamaian | Kec. Panjang |
| 2. | Kec. Tj Karang Pusat | Kec. Sukarame | Kec. Sukabumi |
| 3. | Kec. Tj Karang Barat | Kec. Rajabasa | Kec. Labuan Ratu |
| 4. | Kec. Kedaton | Kec. Kemiling | Kec. Teluk Betung Timur |
| 5. | Kec. Wayhalim | Kec. Langkapura | Kec. Teluk Betung Barat |
| 6. | Kec. Teluk Betung Utara | Kec. Tanjung Senang | Kec. Bumi Waras |
| 7. | - | Kec. Teluk Betung Selatan | - |

Sumber: Pembagian *Cluster* menurut Peneliti

Setelah itu, dari masing-masing *cluster*, diambil 3 kecamatan secara acak menggunakan *picker wheel*, kecamatan yang berada di pusat kota diantaranya Kec. Enggal, Kec. Tanjung Karang Pusat, dan Kec. Tanjung Karang Barat kecamatan yang tidak terlalu jauh dari pusat kota diantaranya Kec. Rajabasa, Kec. Langkapura, Kec. Teluk Betung Selatan, dan kecamatan yang jauh dari pusat kota diantaranya Kec. Teluk Betung Timur, Kec. Labuan Ratu, dan Kec. Teluk Betung Barat. Kemudian dari masing-masing *cluster* diambil 50% dari jumlah sekolah yang ada.

Tabel 3.2 Cluster yang Terpilih

| No. | Kecamatan | Jumlah Sekolah | Total Sekolah | Sekolah Sampel |
|------------------|----------------------|----------------|---------------|----------------|
| <i>Cluster 1</i> | Enggal | 5 | 9 | 5 |
| | Tj. Karang Pusat | 2 | | |
| | Tj. Karang Barat | 2 | | |
| <i>Cluster 2</i> | Rajabasa | 3 | 6 | 3 |
| | Langkapura | 1 | | |
| | Teluk Betung Selatan | 2 | | |
| <i>Cluster 3</i> | Teluk Betung Timur | 2 | 6 | 3 |
| | Labuhan Ratu | 2 | | |
| | Teluk Betung Barat | 2 | | |

Sumber: Perhitungan Peneliti

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel dari masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing sekolah yang akan diteliti. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{x}{y} N$$

Keterangan:

S = target jumlah sampel

x = jumlah populasi setiap sekolah

y = jumlah populasi keseluruhan sekolah sampel

n = jumlah keseluruhan sampel (Sulistiyastuti & Si, 2007)

Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian

| No | Nama Sekolah | Populasi | Perhitungan Sampel | Sampel |
|--------|------------------------|----------|----------------------------|--------|
| 1 | SMPN 1 Bandar Lampung | 60 | $(60/544) \times 333 = 33$ | 37 |
| 2 | SMPN 23 Bandar Lampung | 48 | $(48/544) \times 333 = 30$ | 30 |
| 3 | SMPN 4 Bandar Lampung | 57 | $(57/544) \times 333 = 35$ | 35 |
| 4 | SMPN 25 Bandar Lampung | 52 | $(52/544) \times 333 = 32$ | 32 |
| 5 | SMPN 10 Bandar Lampung | 64 | $(64/544) \times 333 = 40$ | 40 |
| 6 | SMPN 2 Bandar Lampung | 52 | $(52/544) \times 333 = 32$ | 32 |
| 7 | SMPN 7 Bandar Lampung | 46 | $(46/544) \times 333 = 28$ | 28 |
| 8 | SMPN 3 Bandar Lampung | 51 | $(51/544) \times 333 = 32$ | 32 |
| 9 | SMPN 27 Bandar Lampung | 35 | $(35/544) \times 333 = 22$ | 22 |
| 10 | SMPN 8 Bandar Lampung | 54 | $(54/544) \times 333 = 33$ | 33 |
| 11 | SMPN 40 Bandar Lampung | 25 | $(25/544) \times 333 = 15$ | 13 |
| Jumlah | | 544 | | 333 |

Sumber: Perhitungan Peneliti

Pilot study merupakan pengujian awal atau upaya uji coba atas instrumen penelitian. Jumlah sampel yang akan digunakan untuk *pilot study* adalah sebanyak 30 guru. Guru yang dijadikan sampel *pilot study* tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen menurut Purwanto dan Sulistiyawati (2007) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja, dan konsep diri sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru.

3.3.1 Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen variable/Y) menurut Purwanto dan Sulistiyawati (2007), adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional guru (Y).

3.3.1.1 Definisi Konseptual Variabel Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

3.3.1.2 Definisi Operasional Variabel Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang diperoleh dalam bentuk skor dari hasil pengisian kuesioner dengan indikator penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru

| No. | Dimensi | Indikator | Butir Soal |
|-----|--|--|--|
| 1. | Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. | <ul style="list-style-type: none"> Validitas atau tingkat ketepatan materi Menarik perhatian/memotivasi peserta didik. Kepuasan merupakan hasil pembelajaran peserta didik benar-benar bermanfaat bagi kehidupannya. | <ul style="list-style-type: none"> No. 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 |
| 2. | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. | <ul style="list-style-type: none"> Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu. | <ul style="list-style-type: none"> No. 7, 8, 9, 10, dan 11 |
| 3. | Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif | <ul style="list-style-type: none"> Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. | <ul style="list-style-type: none"> No. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19 |
| 4. | Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber | <ul style="list-style-type: none"> No. 20, 21, 22, 23, 24, dan 25 |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri | <ul style="list-style-type: none"> Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri | <ul style="list-style-type: none"> No. 26, 27, 28, 29, dan 30 |

Sumber: Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007

3.3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan konsep diri (X_3).

3.3.2.1 Definisi Konseptual Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan pemimpin mempengaruhi orang-orang agar terwujudnya suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan atau kesuksesan sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah merupakan pusat utama dalam memimpin pembelajaran bagi masyarakat.

3.3.2.2 Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan pemimpin yang diperoleh dalam bentuk skor dari hasil pengisian kuesioner dengan indikator mempengaruhi orang-orang agar terwujudnya suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan atau kesuksesan sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah merupakan pusat utama dalam memimpin pembelajaran bagi masyarakat.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

| No. | Dimensi | Indikator | Butir Soal |
|-----|---|---|--|
| 1. | Mendefinisikan tujuan sekolah | 1. Penyusunan Tujuan 2. Menyampaikan dan menyebarkan tujuan | • No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7 |
| 2. | Mengelola program pembelajaran | 1. Pengawasan dan evaluasi pengajaran 2. Pengembangan kurikulum 3. Pemantauan kemajuan siswa | • No. 8, 9, 10, 11, 12, dan 13 |
| 3. | Menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah | 1. Mengatur pembelajaran 2. Mengembangkan staf dan perkembangan profesional 3. Mempertahankan kehadiran 4. Menekankan keunggulan akademik 5. Menyediakan insentif para guru 6. Menyediakan reward bagi siswa | • No. 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, dan 25 |

Sumber: Hoy dan Miskel (2008)

3.3.2.3 Definisi Konseptual Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

3.3.2.4 Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang diperoleh dalam bentuk skor dari hasil pengisian kuesioner mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Kuesioner Disiplin Kerja

| No. | Dimensi | Indikator | Butir Soal |
|-----|----------------------|--|--|
| 1. | Tujuan dan Kemampuan | <ul style="list-style-type: none"> Kejelasan tujuan Beban kerja | <ul style="list-style-type: none"> No. 1, 2, dan 3 |
| 2. | Teladan Pimpinan | <ul style="list-style-type: none"> Keteladanan pemimpin | <ul style="list-style-type: none"> No. 4, 5, 6, dan 7 |
| 3. | Balas Jasa | <ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan | <ul style="list-style-type: none"> No. 8, 9, dan 10 |
| 4. | Keadilan | <ul style="list-style-type: none"> Adanya persamaan hak dan kewajiban | <ul style="list-style-type: none"> No. 11, 12, 13, dan 14 |
| 5. | Waskat | <ul style="list-style-type: none"> Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan | <ul style="list-style-type: none"> No. 15 dan 16 |
| 6. | Sanksi Hukuman | <ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan | <ul style="list-style-type: none"> No. 17, 18, 19, dan 20 |
| 7. | Ketegasan | <ul style="list-style-type: none"> Tindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan | <ul style="list-style-type: none"> No. 21 dan 22 |
| 8. | Hubungan Kemanusiaan | <ul style="list-style-type: none"> Keharmonisan hubungan antar karyawan | <ul style="list-style-type: none"> No. 23, 24, dan 25 |

Sumber: Hasibuan (2017)

3.3.2.5 Definisi Konseptual Variabel Konsep Diri

Konsep diri adalah pandangan atau persepsi dan sikap individu mengenai dirinya dan hubungannya dengan orang lain, yang diperoleh melalui pengalaman dan interaksi dengan lingkungan, yang akan mengarahkan serta mempengaruhi tingkah laku individu tersebut.

3.3.2.6 Definisi Operasional Variabel Konsep Diri

Konsep diri yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pandangan atau persepsi dan sikap individu mengenai dirinya dan hubungannya dengan orang

lain, yang diperoleh dalam bentuk skor dari hasil pengisian kuesioner dengan indikator pengalaman dan interaksi dengan lingkungan, yang akan mengarahkan serta mempengaruhi tingkah laku individu tersebut.

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Kuesioner Konsep Diri

| No. | Dimensi | Indikator | Butir Soal |
|-----|-------------|---|--|
| 1. | Pengetahuan | <ul style="list-style-type: none"> • mampu menyadari kemampuan yang dimiliki • mampu menyadari watak pribadi yang dimiliki • mampu menyadari peran yang dipegang | <ul style="list-style-type: none"> • No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7 |
| 2. | Harapan | <ul style="list-style-type: none"> • memiliki cita-cita • memotivasi diri | <ul style="list-style-type: none"> • No. 8, 9, 10, dan 11 |
| 3. | Penilaian | <ul style="list-style-type: none"> • mampu menilai diri dengan positif mampu menerima diri | <ul style="list-style-type: none"> • No. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, dan 25 |

Sumber: Calhoun dan Acocella (1995)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010), teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka-angka statistik yang dapat di kuantifikasi. Data tersebut berbentuk variabel-variabel dan operasionalisasinya dengan skala ukuran tertentu misalnya skala nominal, ordinal, interval dan ratio. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan sebagai alat ukur untuk menjadi acuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung guna menjawab permasalahan penelitian adalah teknik pengumpulan data berupa angket.

Peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pertanyaan/angket berstruktur yaitu pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel

kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, konsep diri, dan kompetensi profesional guru yang disertai dengan sejumlah alternatif jawaban bagi para responden untuk mendapatkan hasil jawabannya.

Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif Bobot nilai dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

| Pernyataan | Favourable |
|---------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.5 Uji Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2010). Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar valid dan reliabel. Instrumen yang valid atau sah adalah apakah alat ukur tersebut mampu mengukur yang hendak diukur. Sedangkan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk mengetahui dan mengukur instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, karena validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Uji instrumen sejumlah 30 orang diluar dari sampel penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid (sahih) jika instrumen tersebut mampu mengukur terhadap apa yang diinginkan. Dalam menyusun instrumen yang valid (validitas isi, validitas konstruk) langkah yang harus ditempuh adalah mengidentifikasi topik pokok tingkah laku yang akan diukur, membuat tabel spesifik perinci sampel butir pertanyaan yang digunakan, dan membuat tes atau angket yang paling mendekati tabel spesifik. Apabila semua indikator dan diskriptor sudah terwakili dalam butir instrumen, maka instrumen dipandang telah memiliki validitas isi (Arikunto, 2010). Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir. Teknik uji validitas untuk menentukan validitas terhadap item-item skala psikologis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, yaitu (Arikunto, 2010):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi item skala angket

N = Banyak Sampel

X = Jumlah skor skala

Y = Jumlah skor total

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Validitas soal ditentukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Instrumen tes dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen item tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data (Arikunto, 2010).

Nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan *software SPSS versi 22.0 for Windows* dan r_{tabel} diperoleh dari tabel nilai kritik sebaran dengan jumlah

sampel yang digunakan (n) = 30, $Dk = n-1 = 29$ dan taraf signifikansi = 5% ($r_{tabel} = 0,361$). Hasil perhitungan diperoleh nilai *Corrected item-Total Correlation* yang menunjukkan nilai validitas soal. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1.1 Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru (Y)

Hasil pengujian validitas pada kuesioner kompetensi profesional guru dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut (perhitungan selengkapnya terlampir dalam Lampiran 5).

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Profesional Guru

| No. Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,279 | | Tidak Valid |
| 2 | 0,397 | | Valid |
| 3 | 0,029 | | Tidak Valid |
| 4 | 0,670 | | Valid |
| 5 | 0,630 | | Valid |
| 6 | 0,445 | | Valid |
| 7 | 0,623 | | Valid |
| 8 | 0,533 | | Valid |
| 9 | 0,550 | | Valid |
| 10 | 0,457 | | Valid |
| 11 | 0,421 | | Valid |
| 12 | 0,257 | 0,361 | Tidak Valid |
| 13 | 0,228 | | Tidak Valid |
| 14 | 0,501 | | Valid |
| 15 | 0,673 | | Valid |
| 16 | 0,634 | | Valid |
| 17 | 0,781 | | Valid |
| 18 | 0,762 | | Valid |
| 19 | 0,514 | | Valid |
| 20 | 0,618 | | Valid |
| 21 | 0,746 | | Valid |
| 22 | 0,746 | | Valid |
| 23 | 0,767 | | Valid |
| 24 | 0,661 | | Valid |
| 25 | 0,796 | | Valid |
| 26 | 0,767 | | Valid |
| 27 | 0,437 | | Valid |
| 28 | 0,484 | | Valid |
| 29 | 0,581 | | Valid |
| 30 | 0,787 | | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa 4 item pada kuesioner kompetensi profesional guru yaitu nomor 1, 3, 12 dan 13 dinyatakan tidak valid,

sedangkan 26 item lainnya dinyatakan valid. Sehingga 26 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.1.2 Uji Validitas Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Hasil pengujian validitas pada kuesioner kepemimpinan instruksional kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.10 berikut (perhitungan selengkapnya terlampir dalam Lampiran 5).

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

| No. Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,727 | | Valid |
| 2 | 0,580 | | Valid |
| 3 | 0,465 | | Valid |
| 4 | 0,702 | | Valid |
| 5 | 0,584 | | Valid |
| 6 | 0,753 | | Valid |
| 7 | 0,717 | | Valid |
| 8 | 0,770 | | Valid |
| 9 | 0,724 | | Valid |
| 10 | 0,639 | | Valid |
| 11 | 0,649 | | Valid |
| 12 | 0,288 | 0,361 | Tidak valid |
| 13 | 0,583 | | Valid |
| 14 | 0,611 | | Valid |
| 15 | 0,685 | | Valid |
| 16 | 0,677 | | Valid |
| 17 | 0,405 | | Valid |
| 18 | 0,627 | | Valid |
| 19 | 0,743 | | Valid |
| 20 | 0,708 | | Valid |
| 21 | 0,650 | | Valid |
| 22 | 0,785 | | Valid |
| 23 | 0,328 | | Tidak valid |
| 24 | 0,829 | | Valid |
| 25 | 0,781 | | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa 2 item pada kuesioner kepemimpinan instruksional kepala sekolah yaitu nomor 12 dan 23 dinyatakan tidak valid, sedangkan 23 item lainnya dinyatakan valid. Sehingga 23 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.1.3 Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil pengujian validitas pada kuesioner disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 3.11 berikut (perhitungan selengkapnya terlampir dalam Lampiran 5).

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

| No. Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,587 | | Valid |
| 2 | 0,754 | | Valid |
| 3 | 0,462 | | Valid |
| 4 | 0,759 | | Valid |
| 5 | 0,596 | | Valid |
| 6 | 0,506 | | Valid |
| 7 | 0,642 | | Valid |
| 8 | 0,677 | | Valid |
| 9 | 0,700 | | Valid |
| 10 | 0,571 | | Valid |
| 11 | 0,280 | | Tidak Valid |
| 12 | 0,115 | | Tidak Valid |
| 13 | 0,358 | 0,361 | Tidak Valid |
| 14 | 0,623 | | Valid |
| 15 | 0,463 | | Valid |
| 16 | 0,666 | | Valid |
| 17 | 0,557 | | Valid |
| 18 | 0,154 | | Tidak Valid |
| 19 | 0,143 | | Tidak Valid |
| 20 | 0,649 | | Valid |
| 21 | 0,657 | | Valid |
| 22 | 0,646 | | Valid |
| 23 | 0,758 | | Valid |
| 24 | 0,555 | | Valid |
| 25 | 0,717 | | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa 5 item pada kuesioner disiplin kerja yaitu nomor 11, 12, 13, 18 dan 19 dinyatakan tidak valid, sedangkan 20 item lainnya dinyatakan valid. Sehingga 20 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.1.4 Uji Validitas Konsep Diri

Hasil pengujian validitas pada kuesioner konsep diri dapat dilihat pada Tabel 3.12 berikut (perhitungan selengkapnya terlampir dalam Lampiran 5).

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Konsep Diri

| No. Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,535 | | Valid |
| 2 | 0,700 | | Valid |
| 3 | 0,684 | | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 4 | 0,728 | | Valid |
| 5 | 0,575 | | Valid |
| 6 | 0,069 | | Tidak Valid |
| 7 | 0,663 | | Valid |
| 8 | 0,427 | | Valid |
| 9 | 0,566 | | Valid |
| 10 | 0,605 | | Valid |
| 11 | 0,341 | | Tidak Valid |
| 12 | 0,486 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,456 | | Valid |
| 14 | 0,729 | | Valid |
| 15 | 0,742 | | Valid |
| 16 | 0,628 | | Valid |
| 17 | 0,258 | | Tidak Valid |
| 18 | 0,615 | | Valid |
| 19 | 0,658 | | Valid |
| 20 | 0,655 | | Valid |
| 21 | 0,264 | | Valid |
| 22 | 0,687 | | Valid |
| 23 | 0,616 | | Valid |
| 24 | 0,328 | | Tidak Valid |
| 25 | 0,522 | | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa 4 item pada kuesioner konsep diri yaitu nomor 6, 11, 17 dan 24 dinyatakan tidak valid, sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid. Sehingga 21 item dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu nilai. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2010):

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reabilitas

$\sum Si$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S = varians total

K = jumlah item

Uji ini dilakukan menggunakan *software SPSS versi 22.0 for Windows*. Instrumen dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05.

Begitu pula sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen soal tidak reliabel.

Kriteria derajat reliabilitas (r_{11}) sebagai berikut (Matondang, 2009):

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$; derajat reliabilitas sangat tinggi

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$; derajat reliabilitas tinggi

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$; derajat reliabilitas sedang

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$; derajat reliabilitas rendah

$0,00 < r_{11} \leq 0,20$; tidak reliabel.

Nilai r_{11} diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan *software SPSS versi 22.0 for Windows* dan r_{tabel} diperoleh dari tabel nilai kritik sebaran dengan jumlah sampel yang digunakan (n) = 30, $Dk = n-1 = 29$ dan taraf signifikansi = 5% ($r_{\text{tabel}} = 0,361$). Oleh karena itu, instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,361$. Hasil pengujian reliabilitas adalah disajikan pada Tabel 3.13 (perhitungan selengkapnya terlampir dalam Lampiran 6).

Tabel 3.13 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Standar Alpha</i> | Keterangan |
|----|---|-----------------------|----------------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah | 0,925 | 0,361 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,870 | | Reliabel |
| 3 | Konsep Diri | 0,875 | | Reliabel |
| 4 | Kompetensi Profesional Guru | 0,897 | | Reliabel |

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.13 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan berada pada kriteria derajat reliabilitas tinggi. Selanjutnya instrumen penelitian yang dinyatakan valid dan reliabel, dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini.

3.6 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data yang akan digunakan adalah prasyarat untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan dibahas uji prasyarat analisis

data yang meliputi uji normalitas, homogenitas, linieritas, dan uji multikolinieritas.

3.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel iklim organisasi (X_1), sarana prasarana (X_2) kompetensi profesional guru (X_3), dan mutu layanan anak usia dini (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto, 2010). Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS dengan taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogorov smirnov*.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji : terima H_0 jika dan tolak H_1 jika nilai sig (p) dari *Kolmogorov Smirnov* $< 0,05$.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji *glejser*. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_0) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_1) diterima.

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_1 untuk selainnya.

3.6.3 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan:

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* dengan kriteria

- a. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai *VIF* di bawah ($<$) 10,00 tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *linearity* pada tabel Anova.

Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H_1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji: terima H_0 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $> 0,05$ dan terima

H_1 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $< 0,05$.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah (Arikunto, 2010):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai *a* dan *b* digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-t. Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Hipotesis uji parsial dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H_0 : variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H_1 : variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai *adjusted* R^2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien kuadrat korelasi

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawarni, 2012).

3.7.2 Regresi Linier Berganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat dengan rumus (Arikunto, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel kompetensi professional guru

X_1 = Variabel kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Variabel disiplin kerja

X_3 = Variabel konsep diri

a = Konstanta

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F. Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap ketiga variabel X (Ghozali, 2012). Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H_0 : variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H_1 : variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Selain menggunakan SPSS, Uji signifikansi simultan dilakukan dengan uji F menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = nilai dari koefisien determinasinya

n = banyaknya jumlah data (sampel) yang diuji

k = jumlah variabel bebas pada masing – masing sampel

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $\text{Sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai *adjusted* R^2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien kuadrat korelasi

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawarni, 2012).

V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan instruksional kepala sekolah baik maka kompetensi profesional guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan instruksional kepala sekolah tidak baik maka kompetensi profesional guru akan rendah.
- 5.1.2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti jika sarana prasarana baik maka kompetensi profesional guru akan meningkat. Sebaliknya, jika sarana prasarana tidak baik maka kompetensi profesional guru akan rendah.
- 5.1.3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti jika konsep diri baik maka kompetensi profesional guru akan meningkat. Sebaliknya, jika konsep diri tidak baik maka kompetensi profesional guru akan rendah.
- 5.1.4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri baik maka kompetensi profesional guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri tidak baik maka kompetensi profesional guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMP Kota Bandar Lampung perlu merumuskan strategi dan kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, disiplin kerja dan konsep diri untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasi penelitian ini yaitu:

5.2.1 Meningkatkan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah sangat mewarnai kondisi kerja guru, kepala sekolah juga mampu membangkitkan semangat kerja yang sangat tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang sangat menyenangkan, aman, penuh semangat, kekeluargaan dan mampu mengembangkan staf-stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu-mutu profesionalisme guru, dan meningkatkan mutu lulusan. Disamping berorientasi pada tugas ataupun peran, kepala sekolah mampu menjalani keharmonisan dengan para staf-stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang melaksanakan tugasnya. Kondisi inilah yang diharapkan, karena kepala sekolah mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik, sehingga guru dapat melaksanakan kompetensi profesionalnya dengan baik.

5.2.2 Meningkatkan Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran di kelas dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan

menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

5.2.3 Meningkatkan Konsep Diri

Konsep diri memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Konsep diri seseorang diperoleh setelah dirinya berinteraksi dengan orang lain, sehingga memperoleh pengalaman yang baik dan menyenangkan, sehingga individu tersebut akan memiliki konsep diri yang positif. Namun, sebaliknya jika seseorang yang memiliki pengalaman yang buruk dan tidak menyenangkan, maka individu tersebut akan memiliki konsep diri yang negatif.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.3.1 Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan sebaiknya dapat meningkatkan kepedulian terhadap kompetensi profesional guru dan melaksanakan kebijakan yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu:

5.3.1.1 Meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan

5.3.1.2 Melakukan pembinaan dan mendorong penguatan ekosistem pendidikan

5.3.2 Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dengan menjadi kepala sekolah yang baik, mencerminkan disiplin kerja dan konsep diri dengan baik. Beberapa upaya yang dapat diterapkan yaitu:

5.3.2.1 Memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kenyamanan guru di lingkungan sekolah seperti memelihara fasilitas, menata ruang dan taman sekolah.

5.3.2.2 Mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keakraban dan keharmonisan antar guru.

5.3.2.3 Memperbanyak program ilmiah melalui seminar, diklat, dan pelatihan-pelatihan untuk guru dalam meningkatkan kompetensi profesional.

5.3.3 Bagi Guru

Guru sebaiknya berusaha untuk meningkatkan wawasan untuk menumbuhkan kreatifitas demi peningkatan kompetensi profesional guru. Beberapa upaya yang dapat diterapkan yaitu:

5.3.3.1 Mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya serta menambah referensi keilmuan dan wawasan.

5.3.3.2 Ikut serta membantu kepala sekolah maupun wakil kepala sekolah untuk mencerminkan disiplin kerja dan konsep diri yang baik.

5.3.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan memperhatikan beberapa hal berikut:

5.3.4.1 Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas.

5.3.4.2 Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian.

5.3.4.3 Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. 2013. *Sampling: Why and how of it. Indian Journal of Medical Specialties*, 4(2), 330-333.
- Agustiani, Hendriati. 2009. Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Alhusaini, Amin, Muhammad Kristiawan, and Syaiful Eddy. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4.3. 2166-2172.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Alvishah, Laela Nur, and Hafiedh Hasan. 2021. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MI Daarunnajah Nyamplungsari." *Al-Miskawaih: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2.1. 1-15.
- Ametembun, N. A. 1975. "Kepemimpinan Pendidikan." *Malang: IKIP Malang*.
- Andayani, Dewi. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 5.1: 28-39. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3797>
- Anonim. 2012. *Teaching and Leadership for The Twenty-First Century: The 2012 International Summit on Teaching Profession*. Paris: OECD & Asia Society Partnership Global Learning.
- Ardana, I. K., Mujiyanti, N. W., & Utama, M. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Research Procedure. A Practical Approach Edition Revision*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyani, Rika. 2017. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru." *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban* 5.1.
- Asmuri, H. 2018. "Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di

Kelas Melalui Penerapan Reward and Punishment di SDN 3 Setiap Kecamatan Pandawan." *Jurnal Penelitian Tindakan dan Pendidikan* 4.3. <https://rumahjurnal.net/ptp/issue/view/45>

- Atmojo, Sriyanto Tri. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Guru." *Jurnal Impresi Indonesia* 1.11:1188-1193.
- Aziz, Azhar. 2018. "Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Kepercayaan Diri Dengan Kemandirian Siswa Smp N 2 Pangkalan Susu." *Jurnal Psychomutiara* 1.1. 15-29.
- Baharun, Hasan. 2017. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Kompetensi Kepemimpinan Kepala Madrasah." *At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6: 10.
- Bass, B.M., & Bass, R. 2011. *Handbook of Leadership: Theory, Research, and Management Application. Fourth Edition*. New York: Free Press.
- Bolanle, Akinola Oluwatoyin. 2013. *Principals' Leadership Skills and School Effectiveness: The Case of South Western Nigeria. World Journal of Education, v3 n5 p26-33 2013*. Dakses dari <https://eric.ed.gov/?id=EJ1158710> tanggal 22/05/208
- Bush, T. 2011. *Theories of Educational Leadership and Management*. 4th Edition. London: Sage Publications, Ltd.
- Cut Fitriani, Murniati AR, and Nasir Usman. 2017. "Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 5.2.
- Dewi, A.T. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro* 3.1: 24-34.
- Didin, Kurniadin dan Imam Machali. 2010. *Manjaemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Djaali. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djailani, A. R. 2016. "Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 4.1.
- Djarmiko, Eko. 2006. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru smp negeri kota semarang." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 1.2.
- Dudung, A. 2018. *Kompetensi Profesional Guru*. Jkcp (*Jurnal Kesejahteraan*

Keluarga Dan Pendidikan), 5(1), 9–19.
<https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>

- Fahdini, Reni, et al. 2018. "Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang." *Mimbar Sekolah Dasar* 1.1: 33-42.
- Fahruri, Ruri. 2022. "Hubungan Antara Konsep Diri Guru Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Gugus Sukamaju Kecamatan Labuan." *Metakognisi* 4.1: 25-31.
- Fajar, Muhammad, Mattalatta Mattalatta, and Muhammad Natsir. 2020. "Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Mengajar, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Professional Guru di Yayasan Pendidikan Tamalatea Kota Makassar." *YUME: Journal of Management* 3.1. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>
- Fitriana, Susi. 2019. "Peran kepribadian guru dalam proses belajar mengajar (analisis kritis-konstruktif atas pemikiran Zakiah Daradjat)." *Jurnal Muslim Heritage. vol 4.2*: 282.
- Ghufron, M. Nur&S., Rini Risnawita. 2017. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Gibson, James L., et. Al. 2006. *Organization; Behavior, Structure, Processes. Twelfth Edition*. New York: McGraw Hill. p. 96.
- Gilley, Jerry W. and Enggland, Steven A. 1989. *Principle of Human Resource Development*. USA: Addison-Wesley Publishing Company. p. 327.
- Glover, Veronica. 2015. *A Study of the influence of leadership competencies on a school culture organization* (Disertasi). Diunduh dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/JPP/article/view/9612> tanggal 29 November 2021
- Habibah, Aminatun. 2020. "Keteladanan Kedisiplinan Guru Pai Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa." *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 18.2.
- Hadidah, Indah. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Disiplin Belajar Siswa Sekolah Dasar." *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 10.1: 121-127.
- Hairuddin Mohd Ali, Salisu Abba Yangaiya, 2015. *Distributed Leadership and Empowerment Influence on Teaching Organizational Commitment* *Hairuddin Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Diakses dari <http://www.mcseser.org/journal/index.php/ajis/article/view/6110> tanggal 29 November
- Hambali, Muh. 2016. "Manajemen pengembangan kompetensi guru PAI." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-MPI)* 1.1 : 75-89.

- Hamid, Abdul. 2017. "Guru Profesional." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.2: 274-285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2>
- Hammond, L.D., Meyerson, D., LaPointe, M., & Orr, M.T. 2010. *Preparing Principals for A Changing World Lessons from Effective School Leadership Programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 1–19. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1702/1255>
- Haris, Abdul. 2019. "Penerapan Kurikulum Berbasis KKNi Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam." *Al-Furqan* 7.2: 63-81. <http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/alfurqan/issue/view/797>
- Hartinah, Sitti. 2011. "Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK negeri." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17.1.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Sri, Bukman Lian, and Mahasir Mahasir. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Karakter Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru." *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgris Palembang*.
- Haudi, Haudi, Happy Fitria, and Achmad Wahidy. 2022. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru." *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 7.1: 118-123. DOI: <https://doi.org/10.29210/022031jpgi0005>
- Heck, R., & Hallinger, P. 2010. "Testing a Longitudinal Model of Distributed Effect on School Improvement". *Leadership Quarterly*, 21, pages 867-885.
- Hoffman, James V. and Edward, Sarah A. 1986 *Reality and Reform in Clinical Teacher Education*. New York: Random House. pp. 66-68.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. 2008. *Educational administration: Theory, Research, and Practice*. Ninth Edition. New York: McGraw Hill.
- Huber, G.S. 2010. *School Leadership International Perspective*. London: Springer.
- Iskandar, Uray. 2013. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal visi ilmu pendidikan* 10.1.
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru : Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.

- Juniantari, I. G. A. S., and Gusti Ayu Sri. 2017. "Pentingnya peningkatan kompetensi guru dalam pencapaian hasil belajar siswa." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1: 1-12.
- Kadariusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Pendidikan Tinggi Menteri Pendidikan Nasional.
- Kreitner, Robert. 2005. *Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurnia Fuji Astutik. Dk. 2021. Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Sekolah serta Pengaruhnya terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Mandala*. Vol Vol. 7. No. 2 file:///C:/Users/hp/Downloads/1805-5579-1-PB.pdfdiakses
- Kusumawati, Rian, Berchah Pitoewas, and Hermi Yanzi. 2017. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Nilai Pada Uji Kompetensi Guru (UKG). Diss. Lampung University.
<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JKD/issue/view/733>
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14.1.
- MC Graw Hill. *Organizational Behavior International Edition* 2007.
- Maghfiroh, Shofia, and Delfi Eliza. 2021. "Mengenal Standar dan Etika Profesionalisme Guru PAUD." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5.2: 2707-2711. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1285>
- Manullang. 2005. *M. Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malyana, Andasia. 2020. "Pelaksanaan pembelajaran daring dan luring dengan metode bimbingan berkelanjutan pada guru sekolah dasar di Teluk Betung Utara Bandar Lampung." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Indonesia* 2.1: 67-76. <http://jurnal.stkipgribl.ac.id/index.php/pedagogia>
- Maria, Liakopoulou. 2011. *The Professional Competence Of Teachers: Which Qualities, Attitudes, Skills And Knowledge Contribute To A Teacher's Effectiveness. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 21 [Special Issue-December 2011]*. di akses dari

www.ijhssnet.com/journals/Vol_1_No_21...2011/8.pdf tanggal 29 November 2021.

- Matus, Dwi Aprilia. 2017. "Pengaruh tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan orang tua serta disiplin belajar terhadap prestasi belajar siswa sma negeri di bangkalan." *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan* 4.2: 136-148.
- McShane, Steven L. and Glinow, Mary Ann Von. 2018. *Organizational Behavior* (New York: McGraw Hill Companies, Inc.36.
- Meisyarah, Lya. 2019. "Budaya Shitsuke (Disiplin) pada Masyarakat Jepang". <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/14977>
- Mosley, Donald C., Leon C. Megginson, and Paul H. Pietri. 2005. *Supervisory Management; The Art of Inspiring, Empowering, and Developing People*. China: South – Western Thomson Corporation. p. 220.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organizational Behaviour*. Stevent Edition. London: Prentice Hall. p. 281.
- Musfiqon, H.M. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Prestasi Pustaka Raya, Jakarta.
- Mutiara S, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghia Indonesia.
- Nasution, Wahyudin Nur. 2016. "Kepemimpinan pendidikan di sekolah." *Jurnal Tarbiyah* 22.1.
- Neli, Asni, Saidil Mustar, and Hartini Hartini. 2022. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Guru Terhadap Konsep Diri Siswa Mts Swasta di Kecamatan Rupit Musrawas Utara*. Diss. IAIN CURUP.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraheni, Aninditya Sri, and Ratna Rahmayanti. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1.2: 277-293.
- Nur, Hafsah M., and Nurul Fatonah. 2022. "Paradigma Kompetensi Guru." *Jurnal PGSD UNIGA* 1.1: 12-16.
- Nurdin, Ali. 2019. "Manajemen Pembinaan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Serta Kemampuan Mengajar Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5.01: 49-62.
<http://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.v5i01.1829>

- Nurhayati, Adeyati. 2022. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Profesi Pendidik terhadap Kompetensi Profesional Guru." *Edum Journal* 5.1: 126-140.
<https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i1.115>
- Palan, R. 2007. *Competency Management-A Practitioner's Guide*. PPM, Anggota Ikapi.
- Pendi, Yulius Obeta. 2020. "Merdeka belajar yang tercermin dalam kompetensi profesional guru bahasa inggris SMP Negeri 01 Sedayu." Seminar Nasional Pendidikan. Vol. 1. No. 1.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/semnas2020/issue/view/440>
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, 13 (2014) (testimony of Republik Indonesia Kemendikbud).
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional, no 28 tahun 2010, tentang Penugasan Kepala Sekolah.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pernandes, Heri. 2018. Hubungan Disiplin Kerja Guru Dengan Disiplin Belajar Siswa Di Smp Negeri 5 Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Diss. Universitas Islam Riau.
- Priansa, Donni Junidan Rismi Somad. 2014. Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, E. A. dan Sulistiyawati. D. R. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial. Gava Media, Yogyakarta.
- Purwoko, Sidik. 2018. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6.2: 150-162.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/issue/view/1606>
- Rahmawati, Rahmawati, Woro Utari, And Chamariyah Chamariyah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru (Studi Pada Guru Mtsn 2 Sumenep)." *Ekonomika* 45 7.2: 11-18.
- Rambe, Juli Asmida, Erika Erika, and Fitri Yani. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Studi Matematika Di Sd Kecamatan Medan Amplas." *Jurnal Penelitian Pendidikan Mipa* 5.2: 28-35. <https://doi.org/10.32696/jp2mipa.v5i2.1145>

- Ratnawati, Shinta, and Hanung Eka Atmaja. 2020. "Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 6.01. <http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v6i01.283>
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar. 2020. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 36 Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1).
- Rosidah, Ainur. 2017. "Layanan bimbingan klasikal untuk meningkatkan konsep diri siswa underachiver." *Jurnal Fokus Konseling* 3.2.
- Rusneli, Rusneli, Sumadi Sumadi, and Dedy Hermanto Karwan. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan* 6.1. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/issue/view/879>
- Rusyan, Tabrani. 2001. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Cipta Nusantara.
- Said, Akhmad. 2018. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah." *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1: 257-273. <http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>
- Sardiman A.M. 1994. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. p.131.
- Schleicher, A. 2012. *Preparing Teacher and Developing School Leaders for the 21th Century Lessons from Around the World*. Paris: OECD Publishing.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama. 2009.
- Semiha, Sahin .2011. *The Relationship between Instructional Leadership Style and School Culture (Izmir Case)*. *Educational Sciences: Theory and Practice*, v11 n4 p1920-1927 Aut 2011. Diakses dari <https://eric.ed.gov/?id=EJ962681> tanggal 29 November 2021.
- Septirahmah, Andini Putri, and Muhammad Rizkha Hilmawan. 2021. "Faktor-Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kedisiplinan: Pembawaan, Kesadaran, Minat Dan Motivasi, Serta Pola Pikir." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2.2: 618-622. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. 2013. *The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional ledearship on work discipline, job satisfaction and employee's performance*. *Journal of contemporary Research in Business*, 5, 140-153.
- Silverman, D. 2014. *Doing Qualitative Re- search*. New York: McGraw Hill.

- Sirnamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006.
- Slameto. 2010. Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Smith, C.S., & Piele, P.K. 2012. *School Leadership: Handbook for Excellent in Student Learning. Fourth Edition*. Thousand Oak, California: Corwin Press.
- Sugiarti, Harmi, and Andi Megawarni. 2010. "Tingkat efisiensi penaksir M terhadap penaksir LMS dalam menaksir koefisien garis regresi." *Jurnal Matematika Sains dan Teknologi* 11.2: 90-98.
- Sukandi, Sukandi. 2009. Implementasi pembelajaran kitab kuning di Madrasah I'dadiyah Ma'had Aly Sukorejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009. Diss. IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sukmawati, Cucu, and Endang Herawan. 2016. "Kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru dan mutu kinerja mengajar guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23.2.
- Suyanto & Djihad. 2013. Calon Guru dan Guru Profesional. Multi Pressindo.
- Syafaruddin. 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Quantum Teaching.
- Syafaruddin dan Asrul. 2013. Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer. Bandung: Citapustaka Media.
- Taherdoost, H. 2016. Sampling methods in research methodology; how to choose a sampling technique for research. *How to Choose a Sampling Technique for Research (April 10, 2016)*.
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. 2012. *Teacher Professional Learning dan Development: Best Evidence Synthesis Iteration [BES]. Ministry of Education, 3(1), 130-153. Retrived from <http://www.oecd.org/edu/school/48727127.pdf>*
- Undang-undang Nomor. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Useandi, Yandi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Lulusan Di Sma Negeri 22 Kota Bandung. Diss. UNPAS.
- Usman, Husaini, and Nuryadin Eko Raharjo. 2013. "Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 5.1.
- Utari, Kania Teja, and Rasto Rasto. 2019. "Pengaruh disiplin kerja terhadap

- kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 4.2: 238-245. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/issue/view/1496>
- Wali, Tanda. 2022. "Pengaruh Supervisi Sekolah, Motivasi Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Smpn 4 Satap Minasatene Kabupaten Pangkep." *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan* 13.2: 107-110.
- Whitehead, B.M., Bosschee, F., & Decker, R.H. 2014. *The principal Leadership for a Global Society*. London: Sage.
- Wibowo, A., & Hamrin. 2012. *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*. Pustaka Pelajar.
- Wijayani, Deni. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran." *Khazanah Akademia* 1.01 : 9-21.
- Wursanto, IG. 1988. *Dasar-dasar Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Yanto, Murni, and Syaripah Syaripah. 2017. "Penerapan Teori Sosial Dalam Menumbuhkan Akhlak Anak Kelas I Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Rejang Lebong." *Terampil: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar* 4.2 : 65-85.
- Yurnaningsih, Antiek. 2012. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengalaman diklat terhadap kompetensi profesional guru." *Economic Education Analysis Journal* 1.2.