

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SATUAN  
PENDIDIKAN, PROFESIONALISME GURU DAN BUDAYA  
DISIPLIN KERJA TERHADAP MUTU SMA NEGERI  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Tesis**

**Oleh:**

**MERI IVANDA**

**NPM. 2423012019**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SATUAN PENDIDIKAN, PROFESIONALISME GURU DAN BUDAYA DISIPLIN KERJA TERHADAP MUTU SMA NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**MERI IVANDA**

Mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik guru dan siswa, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, melibatkan 265 guru sebagai responden yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan budaya disiplin kerja memiliki pengaruh tertinggi terhadap mutu satuan pendidikan, sedangkan profesionalisme guru memiliki pengaruh terendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja sebagai upaya peningkatan mutu satuan pendidikan di SMA Negeri Kota Bandar Lampung.

**Kata kunci:** kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru, Budaya disiplin kerja, mutu satuan pendidikan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS, TEACHER PROFESSIONALISM, AND WORK DISCIPLINE CULTURE ON THE QUALITY OF PUBLIC SENIOR HIGH SCHOOLS IN BANDAR LAMPUNG**

**By**

**MERI IVANDA**

The quality of public senior high schools in Bandar Lampung City is not only determined by the academic abilities of teachers and students, but also by the leadership of the head of the educational unit, teacher professionalism, and work discipline culture. This study aims to analyze the influence of instructional leadership of the head of educational units, teacher professionalism and work discipline culture on the quality of public senior high schools in Bandar Lampung City. The research method uses a quantitative approach with an explanatory research design, involving 265 teachers as respondents selected through simple random sampling. Data collected using questionnaires and the results of the study indicate that instructional leadership and work discipline culture have the highest influence on the quality of educational units, while teacher professionalism has the lowest influence. The results of the study indicate that there is an influence of instructional leadership, teacher professionalism, and work discipline culture as an effort to improve the quality of educational units in public senior high schools in Bandar Lampung City.

**Keywords:** instructional leadership, teacher professionalism, work discipline culture, quality of education

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SATUAN  
PENDIDIKAN, PROFESIONALISME GURU DAN BUDAYA  
DISIPLIN KERJA TERHADAP MUTU SMA NEGERI  
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
MERI IVANDA**

**Tesis**

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

**Pada  
Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, PROFESIONALISME GURU DAN BUDAYA DISIPLIN KERJA TERHADAP MUTU SMA NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **MERI IVANDA**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2423012019**

Program Studi : **Magister Administrasi Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
**Dr. Riswandi, M.Pd.**

NIP. 19760808 200912 1 001

  
**Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.**

NIP. 198804292024062001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan

Ilmu Pendidikan

  
**Dr. Muhammad Nur wahidin, M.Ag.,M.Si.**

NIP. 197412202009121002

Ketua Program Studi

Magister Teknologi Pendidikan

  
**Dr. Handoko, S.T., M.Pd.**

NIP. 19860515 202406 1 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Pengaji:

Ketua

**Dr. Riswandi, M.Pd.**

Sekretaris

**Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.**

Pengaji Anggota

1. Prof. Hasan Hariri, S.Pd, M.B.A, Ph.D

2. Dr. Handoko, S.T., M.Pd.

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.**

NIP 19870504 201404 1 001



3. Direktur Program Pasca Sarjana

**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**

NIP 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **12 Desember 2025**

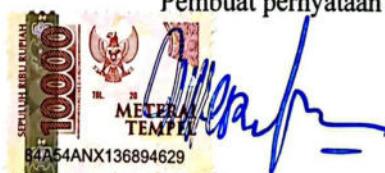
## **LEMBAR PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja terhadap peningkatan mutu SMA negeri di kota bandar lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau penkopitan 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 jika di kemudian hari ternyata ditemukan adaanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampug, November 2025  
Pembuat pernyataan



Meri Ivanda

NPM 2423012019

## **RIWAYAT HIDUP**



Peneliti lahir di Tanjung Karang- Bandar Lampung pada tanggal 18 Mei 1981. Peneliti adalah anak kesembilan dari sepuluh bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Edy Junaidi. Dan Ibu Maizar. Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di SD Negei 4 Sawab Brebes pada tahun 1993. Peneliti melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan di SMP Swasta Dirgantara- Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 1996 dan pendidikan menengah di SMA Negeri 12 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 1999. Kemudian pada tahun 1999 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa D-3 Bahasa Inggris di Universitas Lampung melalui jalur ujian masuk mandiri dan lulus tahun pada tahun 2002. Kemudian pada tahun 2006 peneliti melanjutkan pendidikan S-1 Pendidikan Bahasa Inggris di STKIP- PGRI Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2008 Selanjutnya peneliti masuk dan diterima pada bulan februari 2025 melalui jalur RPL pascasarjana sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

## **MOTTO**

“Hidup yang tidak diperjuangkan maka tidak akan pernah  
dimenangkan.”

**(Meri Ivanda)**

## **PERSEMPAHAN**

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

**Almarhum dan Almarhumah kedua orang tuaku** yang sampai saat ini terus menjadi motivasi untuk mengejar dan mewujudkan impianku

**Kakakku tertua mba Imet** yang selalu memberikan dukungan moril dan spirituial untuk terus maju dan berkembang

**Kakakku Nana** selalu siaga memberikan dukungan moril dan materil, disaat kapanpun selalu sedia membantu dan memotivasku

**Saudara- saudaraku sekandung** dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu membersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

## **SANWACANA**

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “pengaruh kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja terhadap mutu SMA negeri di kota bandar lampung”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan
3. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus penguji I, yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., Selaku pembimbing 1, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini

7. Ibu Siti Rahma Sari, selaku pembimbing II, yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Pak Prof. Hasan Hariri, S.Pd, M.BA, Ph. D selaku pembahasa I, yang telah memotivasi dan dukungan penuh sehingga tesis ini terselesaikan dengan tepat waktu.
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini
11. Seluruh kepala sekolah SMA Negeri di Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini.
12. Seluruh Bapak/ Ibu Guru di SMA Negeri di Kota Bandar Lampung yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian pada tesis ini
13. Teman-teman mahasiswa RPL Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2024. Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.
14. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandarlampung, November 2025  
Peneliti

Meri Ivanda

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	vii
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	viii
<b>MOTTO .....</b>	ix
<b>PERSEMPAHAN .....</b>	x
<b>SANWACANA .....</b>	xi
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xiii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xv
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvii
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Ruang Lingkup Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	9
2.1 Mutu Satuan Pendidikan.....	9
2.2 Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan .....	14
2.3 Profesionalisme Guru .....	16
2.4 Budaya Disiplin Kerja .....	19
2.5 Kepemimpinan Istruksional, Profesionalisme guru, Budaya Disiplin Kerja dan Mutu Satuan Pendidikan.....	23
2.6 Kerangka Pikir Penelitian.....	24
2.7 Hipotesis .....	27
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	28
3.1 Pendekatan, Metode dan Jenis Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3 Variabel Penelitian.....	31
3.4 Definisi Konseptual dan Operational Variabel.....	31
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.6 Instrumen Penelitian .....	33
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	35

3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian .....	36
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	42
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	42
4.3 Variabel Penelitian .....	43
4.4 Pengujian Instrumen Pra Penelitian .....	49
A. Uji Validitas .....	49
B. Uji Realibilitas.....	54
4.5 Pengujian Prasyarat Analisis Data .....	55
4.6 Uji Hipotesis.....	59
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
4.8 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), Budaya Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan Terhadap Mutu SMA Negeri Di Kota Bandar Lampung .....	83
4.9 Keterbatasan Peneliti.....	84
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>86</b>
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Data Guru SMA Negeri Kota Bandar Lampung.....	29
Tabel 3.2 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Kisi- kisi Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Data.....	43
Tabel 4.2 Kategori Mutu Satuan Pendidikan .....	44
Tabel 4.3 Kategori Kepemimpinan Instruksional .....	45
Tabel 4.4 Kategori Profesionalisme Guru.....	46
Tabel 4.5 kategori Budaya Disiplin Kerja .....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Mutu SMA .....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Mutu SMA .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Profesionalisme Guru .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Profesionalisme Guru .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner disiplin kerja guru.....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Data Penelitian .....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Data Penelitian .....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedasitas Data Penelitian .....	58
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X <sub>1</sub> terhadap Y .....	59
Tabel 4.19 Koefesien Korelasi X <sub>1</sub> -Y.....	60
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X <sub>2</sub> terhadap Y .....	62
Tabel 4.21 Koefesien korelasi X <sub>2</sub> - Y.....	63
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X <sub>3</sub> terhadap Y .....	65
Tabel 4.23 Koefesien korelasi X <sub>3</sub> - Y.....	66
Tabel 4.24 koefesien korelasi X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> terhadap Y.....	68
Tabel 4.25 Koefesien determinasi Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan, Profesionalisme Guru dan Budaya Disiplin Kerja terhadap Mutu SMA .....	69
Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil pengujian hipotesis .....	70

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Distribusi Skor Mutu Satuan Pendidikan .....	44
Gambar 4.2 Distribusi Skor Kepemimpinan Instruksional .....	46
Gambar 4.3 Distribusi Skor Profesionalisme Guru.....	47
Gambar 4.4 Distribusi Skor Budaya Disiplin Kerja.....	48
Gambar 4.5 Koefesien Korelasi X1 terhadap Y .....	60
Gambar 4.6 Koefesien Korelasi X2 terhadap Y .....	64
Gambar 4.7 Koefesien Korelasi X3 terhadap .....	66
Gambar 4.8 Kerangka Pikir. ....	70
Gambar 4.9 Besar Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y .....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kisi- kisi Instrumen Penelitian .....	98
Lampiran 2. Istrumen Penelitian .....	100
Lampiran 3. Data Hasil nilai Uji Coba Instrument .....	104
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen.....	108
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Realibilitas Data Instrumen .....	120
Lampiran 6. Data Hasil Penelitian .....	124
Lampiran 7. Analisis Uji Prasyarat .....	142
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Sederhana.....	144
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Berganda .....	146
Lampiran 10. Data Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung .....	147
Lampiran 11. Data Demografi Responden.....	147
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian.....	148
Lampiran 13. Bukti Penelitian .....	150

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan berkualitas secara luas diakui sebagai salah satu indikator utama kemajuan suatu bangsa, karena berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan mendorong pertumbuhan ekonomi serta sosial (Kurniawati, 2022). Kualitas pendidikan suatu negara dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kurikulum yang relevan, pemerataan akses, kualitas guru, serta infrastruktur yang memadai (Baidah Baidah et al., 2024). Di Indonesia, tantangan utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan meliputi kurikulum yang rumit, ketimpangan akses, kualitas guru yang belum merata, serta metode pembelajaran yang masih monoton. Solusi yang diusulkan antara lain perbaikan kurikulum, peningkatan kompetensi guru, penggunaan metode pembelajaran kontekstual, dan pemanfaatan teknologi dalam proses belajar-mengajar (Faizah Fitrah et al., 2024). Selain itu, keterlibatan semua pemangku kepentingan guru, orang tua, siswa, dan pemerintah sangat penting untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang harmonis dan berkelanjutan.

Di Provinsi Lampung, kualitas pendidikan menengah terus menjadi perhatian karena dinamika yang muncul menunjukkan adanya tantangan yang selaras dengan berbagai persoalan pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan di provinsi lampung dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan akademik agar mampu menjawab kebutuhan kompetensi abad ke-21, memperkuat karakter peserta didik, dan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan pemerintah. Upaya penguatan pendidikan telah dilakukan melalui pembaruan kurikulum, peningkatan profesionalisme guru, penyediaan fasilitas pembelajaran yang lebih baik, pemanfaatan teknologi digital, serta optimalisasi peran manajemen sekolah (Undiadi & Muhammad, 2025). Meskipun langkah-langkah tersebut telah menghasilkan perkembangan pada sejumlah aspek, penerapannya masih belum menumbuhkan kualitas yang seragam di seluruh sekolah.

Meskipun terdapat 17 SMA Negeri di Bandar Lampung dengan memiliki berbagai keunggulan, kesenjangan mutu pendidikan antar sekolah masih menjadi persoalan nyata. Beberapa masalah utama yang dihadapi dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, seperti ; (a) Variasi kualitas pembelajaran yang masih rendah sehingga pembelajaran cenderung monoton, (b) Penerapan standar proses yang belum optimal, (c) Tantangan dalam membangun budaya disiplin kerja yang konsisten, serta (d) Motivasi tenaga pendidik yang belum merata dalam meningkatkan kompetensi profesional, merupakan isu yang saling berkaitan dan berdampak langsung pada kinerja guru serta hasil belajar siswa (Lutfiana & Nurhayati, 2025a). Kualitas pembelajaran yang monoton seringkali disebabkan oleh kurangnya pengembangan kompetensi profesional guru, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran yang inovatif. Penerapan standar proses yang belum maksimal juga dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan dan supervisi yang berkelanjutan dari pihak sekolah (Rokimin et al., 2023). Disiplin kerja guru terbukti berperan sebagai mediator penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, di mana kompetensi profesional dan komitmen guru sangat memengaruhi tingkat disiplin tersebut (Lutfiana & Nurhayati, 2025b). Selain itu, motivasi guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan berkelanjutan, serta adanya penghargaan atas kinerja. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui penguatan pelatihan profesional, peningkatan kolaborasi antar guru, serta dukungan dari kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang positif dan disiplin (Labone & Long, 2016). Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan memerlukan pendekatan yang komprehensif, melibatkan pengembangan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil Rapor Mutu Pendidikan tahun 2025 di SMA Negeri Bandar Lampung, ditemukan beberapa tantangan utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Hanya 58% sekolah yang memiliki kepala satuan pendidikan dengan kompetensi instruksional sesuai standar, yang menunjukkan perlunya peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah agar dapat mendorong kinerja guru dan mutu pembelajaran (May et al., 2020). Tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran

dan penyusunan perangkat pembelajaran berada pada kisaran 65-92%, menandakan masih ada ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas profesional yang dapat berdampak pada kualitas proses belajar-mengajar. Pemanfaatan sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu juga masih rendah, sekitar 60%, yang mengindikasikan perlunya optimalisasi manajemen sumber daya dan kolaborasi antar pemangku kepentingan (Farizi & Patimah, 2023). Sementara itu, kemampuan literasi dan numerasi siswa masih berada di kategori sedang, sekitar 65%, sehingga dibutuhkan inovasi dalam metode pembelajaran dan penguatan kompetensi guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Apriliani & Patimah, 2023). Upaya perbaikan dapat difokuskan pada peran kepemimpinan kepala satuan pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah, pengembangan profesional guru serta peningkatan supervisi dan manajemen sekolah secara berkelanjutan.

Siregar (2019) menekankan pentingnya kepemimpinan kepala satuan pendidikan yang mengintegrasikan budaya disiplin kerja, sedangkan studi Muttaqin (2020) membahas profesionalisme guru tanpa mengaitkannya dengan kepemimpinan instruksional. Kesenjangan utama dalam literatur adalah belum adanya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja terhadap mutu satuan pendidikan secara komprehensif (D. R. Sari et al., 2025). Selain itu, penelitian di Kota Bandar Lampung masih terbatas, khususnya yang memanfaatkan data rapor mutu pendidikan sebagai dasar analisis mutu sekolah. Studi-studi sebelumnya cenderung membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah atau hanya menguji hubungan dua variabel saja, sehingga dinamika internal sekolah belum tergambaran secara utuh. Padahal, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan instruksional, budaya kerja, dan profesionalisme guru secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, meskipun belum banyak yang menguji secara spesifik di konteks SMA Negeri Bandar Lampung (I. M. Sari et al., 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan penelitian yang lebih komprehensif dan kontekstual untuk memahami interaksi ketiga variabel tersebut terhadap mutu satuan pendidikan, serta

memanfaatkan data rapor mutu pendidikan sebagai instrumen evaluasi dan pengambilan kebijakan.

Penelitian ini sangat relevan karena, pertama, merespons Permendikbud No 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang menekankan pentingnya kompetensi kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu satuan Pendidikan (Undiadi & Muhammad, 2025). Kedua, penelitian ini memperkuat implementasi Permendikbud No 11 Tahun 2015 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, di mana manajemen beban kerja guru yang efektif oleh kepala sekolah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran (Musyoki. et al., 2024). Ketiga, penelitian ini mendukung program sekolah unggul dengan menyoroti peran kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu Pendidikan (Rostini et al., 2022). Studi-studi mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, pengelolaan beban kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa secara signifikan (Zhang et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara kebijakan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sekolah unggul di Bandar Lampung.

Penelitian ini dirancang untuk menelaah bagaimana kepemimpinan instruksional, tingkat profesionalisme guru, serta budaya disiplin kerja berperan dalam membentuk mutu pendidikan pada SMA Negeri di Bandar Lampung, sekaligus mengidentifikasi pola keterkaitan di antara ketiga faktor tersebut dalam menghasilkan peningkatan kualitas sekolah secara menyeluruh. Studi-studi terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah, baik secara langsung maupun melalui penguatan profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja (Putri et al., 2023). Profesionalisme guru juga terbukti berkontribusi besar terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Zhang et al., 2025). Budaya disiplin kerja di lingkungan sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang

produktif dan mendukung pencapaian mutu pendidikan (Albuni, 2022). Ketiga variabel ini, jika diintegrasikan, mampu menjelaskan peningkatan mutu pendidikan secara lebih komprehensif, sebagaimana dibuktikan oleh model regresi yang menunjukkan kontribusi kolektif yang signifikan terhadap kualitas sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja terhadap mutu pendidikan SMA Negeri di Bandar Lampung. Melalui penelitian ini nantinya peneliti dapat menemukan akar masalah penyebab rendahnya mutu pendidikan di SMA Negeri Bandar Lampung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, tersebut, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut.

- a. Rapor Pendidikan sebagai informasi yang akurat belum digunakan untuk melihat peningkatan mutu di sekolah
- b. Belum ada yang meneliti terkait pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja terhadap mutu sekolah di Bandar Lampung
- c. Penelitian yang menggabungkan empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan ( $X_1$ ), profesionalisme guru ( $X_2$ ), budaya disiplin guru ( $X_3$ ) dan mutu sekolah ( $Y$ ) belum dilakukan.
- d. Keterbatasan sumber referensi dan informasi yang menggabungkan keempat variabel di SMA Negeri kota Bandar Lampung

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu :

- a. Apakah kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

- b. Apakah profesionalisme guru berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.
- c. Apakah budaya disiplin kerja berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.
- d. Apakah kepemimpinan instruksional kepala satuan Pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.
- b. Menganalisi pengaruh profesionalisme guru terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.
- c. Menganalisis pengaruh budaya disiplin kerja terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.
- d. Menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja secara simultan terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, terutama terkait dengan teori kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru, budaya disiplin kerja dan mutu SMA Negeri di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian- penelitian sejenis di masa mendatang.

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

#### 1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Lampung

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait peningkatan mutu pendidikan SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Khususnya dalam aspek pembinaan kepala satuan pendidikan, pengembangan profesionalisme guru dan penguatan budaya disiplin kerja.

#### 2. Bagi Kepala Satuan Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan evaluasi bagi kepala satuan pendidikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan instruksional yang sesuai dengan kondisi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

#### 3. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan evaluasi terkait pentingnya profesionalisme dan disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

#### 4. Bagi Peniliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam mengkaji permasalahan pendidikan, khususnya terkait dengan mutu sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

### a. Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup penelitian ini adalah mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung serta mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhinya melalui kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan. Dalam hal ini kepemimpinan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang efektif dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi mutu satuan pendidikan yaitu profesionalisme dan budaya disiplin kerja guru.

### b. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

c. Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung sebagai variabel terikat. Kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja sebagai variable bebas

d. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

e. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil, di mulai bulan Juli 2025 sampai dengan Agustus 2025.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **2.1 Mutu Satuan Pendidikan**

Mutu atau kualitas sangat menentukan keberadaan sebuah lembaga / instansi sebagai wadah layanan jasa bagi masyarakat. Berkenaan dengan mutu terdapat berbagai definisi dari sudut pandang yang berbeda. Feigenbaum (Amin, 2019) berpendapat bahwa mutu atau kualitas melingkupi kepuasan pada pelanggan. Sedangkan menurut Elliot (Juliansyah, 2012) menegaskan bahwa mutu merupakan sesuatu yang berbeda tergantung dari tempat, waktu, tujuan, dan orang yang berbeda pula. Dalam teori Garwin dan Darwis menyatakan mutu adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (Patuala, 2017). Berdasarkan pernyataan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mutu merupakan suatu produk jasa mapun tempat ataupun instansi yang memberikan kepuasan yang dirasakan dan dialami oleh pelanggan.

Mutu dalam konteks pendidikan merujuk pada kualitas layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan, yang mencakup berbagai aspek seperti kualitas pengajaran, keterlibatan siswa, kepuasan, serta hasil belajar yang dicapai (Zajda, 2023). Konsep mutu ini tidak hanya diukur dari standar akademik, tetapi juga dari bagaimana institusi pendidikan memenuhi harapan siswa, orang tua, dan masyarakat, serta kemampuannya menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja (Crombag, 1978). Konsep mutu yang digunakan pada Lembaga Pendidikan seperti sekolah adalah konsep mutu dalam artian relative (Sallis, 2005 dikutip dalam Tahir, 2023). Konsep relative bukanlah merupakan sebuah akhir namun merupakan sebuah alat untuk menilai apakah suatu jasa yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan telah diberikan sesuai dengan standar atau belum sehingga mempu memenuhi kebutuhan pelanggan. Berdasarkan pernyataan yang diuraikan di atas dapat disintesiskan bahwa lembaga pendidikan yang bermutu merupakan sejauh mana suatu lembaga pendidikan mampu memenuhi standar yang ada sehingga kepuasan pelanggan dapat terpenuhi.

Mutu pendidikan dalam arti luas dapat diukur dari sejauh mana lembaga pendidikan berhasil mencapai tujuan pendidikan, baik dalam aspek kurikuler, kokurikuler, maupun ekstrakurikuler. Keberhasilan ini tercermin melalui pencapaian hasil belajar siswa, pengembangan karakter, serta keterampilan sosial dan emosional yang diperoleh melalui berbagai aktivitas di sekolah (Madani, 2019). Berkaitan dengan mutu, sumber daya manusia (guru, siswa, tendik, wali siswa, dan stakeholder) merupakan pilar dalam pengembangan pendidikan (Kartiko, 2019). dimana keberhasilan suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas pendidikan saat ini.

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala satuan pendidikan dalam menerapkan manajemen sekolah yang efektif. Kepala satuan pendidikan yang memiliki manajemen yang baik mampu mengelola sumber daya, merancang program, serta membangun budaya sekolah yang positif sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Parveen et al., 2024). Selain itu, keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sekolah juga menjadi kunci terciptanya pendidikan yang berkualitas (Mduwile et al., 2024). Oleh karena itu, kepala satuan pendidikan sebagai pemimpin yang memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Mutu satuan pendidikan dapat didefinisikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan siswa, orang tua, serta masyarakat. Kualitas pendidikan dinilai dari berbagai aspek, seperti kualitas pengajaran, hubungan antara staf dan siswa, dukungan layanan, serta hasil belajar yang dicapai (Dicker et al., 2019). Harapan siswa dan orang tua meliputi pengalaman belajar yang bermakna, pengembangan keterampilan, serta kesiapan menghadapi tantangan masa depan (Jungblut et al., 2015). Selain itu, keterlibatan aktif siswa dan komunikasi yang baik antara sekolah dan pemangku kepentingan juga menjadi faktor penting dalam membangun persepsi mutu pendidikan (Farkas et al., 2023). Berdasarkan pernyataan- pernyataan di atas dapat di sintesiskan bahwa satuan pendidikan yang

bermutu adalah yang mampu menyesuaikan layanan dan inovasi pembelajaran sesuai kebutuhan dan harapan seluruh pihak terkait, sehingga tercipta kepuasan dan kepercayaan terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Peningkatan mutu satuan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. (1) faktor internal meliputi; (a) kualitas guru, (b) kepemimpinan kepala sekolah, (c) motivasi dan disiplin tenaga pendidik, (d) manajemen sekolah, serta (d) ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai (Solahudin, 2022). Sementara itu, (2) faktor eksternal mencakup; (a) kebijakan pendidikan, (b) dukungan orang tua dan masyarakat, (c) perkembangan teknologi, (d) serta kondisi sosial ekonomi di sekitar sekolah (Nadtochy, 2022). Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara sinergis, satuan pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan relevansi layanannya sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan terdapat di dalam Peraturan Pemerintah No.57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) disusun untuk memperbarui kerangka kebijakan pendidikan nasional menggantikan regulasi sebelumnya yaitu PP No.17 tahun 2010. Perubahan ini didorong oleh kebutuhan untuk menyesuaikan sistem pendidikan nasional dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta kondisi sosial masyarakat yang terus berubah.

Ruang lingkup pengaturan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dalam PP ini, mencakup semua jenjang pendidikan, baik formal, non formal maupun informal yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. SNP terdiri dari 8 indikator utama menjadi landasan sistem pendidikan, yaitu :

1. Standar Kompetensi lulusan

Transformasi melalui permendikdasmen no.10 tahun 2025 menggantikan Permendikbudristek no.5 tahun 2022, menetapkan SKL untuk jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Tujuannya untuk memastikan setiap lulusan memiliki Standar Kompetensi Lulusan (SKL)

integritas, kapasitas literasi dan karakter sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masa depan.

#### 2. Standar isi

Permendikbudristek Nomor 7 Tahun 2022 disusun sebagai turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang telah diperbarui melalui PP Nomor 4 Tahun 2022. Peraturan ini hadir untuk mengatur secara khusus dan mendetail tentang Standar Isi, yakni kriteria minimal ruang lingkup materi pembelajaran yang harus dimiliki pada semua jalur dan jenjang pendidikan, khususnya pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah.

#### 3. Standar proses

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 mengatur tentang Standar Proses pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang mencakup tiga komponen utama, yaitu (1) Perencanaan pembelajaran disusun oleh pendidik secara fleksibel, jelas, dan sederhana (2) Pelaksanaan pembelajaran diarahkan untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi dengan memberikan ruang bagi prakarsa, kreativitas, serta kemandirian peserta didik 3) Penilaian proses pembelajaran dilakukan secara reflektif oleh pendidik, sesama pendidik, kepala satuan pendidikan, dan peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

#### 4. Standar penilaian Pendidikan

Permendikbudristek Nomor 21 Tahun 2022 mengatur tentang Standar Penilaian Pendidikan pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah. Regulasi ini menetapkan bahwa penilaian harus dilaksanakan secara adil, objektif, dan edukatif, serta digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan pembelajaran.

#### 5. Standar tenaga kependidikan

Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 mengatur tentang standar pendidikan guru yang mencakup dua program utama: Program Sarjana Pendidikan dan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG), sebagai acuan untuk mencetak guru profesional, nasionalis, dan berwawasan global.

## 6. Standar sarana dan prasarana

Permendikbudristek Nomor 22 Tahun 2023 tentang standar sarana dan prasarana pada PAUD, jenjang pendidikan dasar, dan menengah mengatur kriteria minimal sarana dan prasarana yang wajib tersedia untuk menjamin mutu dan kelayakan proses pembelajaran.

## 7. Standar Pengelolaan

Permendikbudristek Nomor 47 Tahun 2023 mengatur standar pengelolaan untuk pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sebagai pedoman minimal dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan pendidikan secara efisien dan efektif.

## 8. Standar pembiayaan

Permendikbudristek Nomor 18 Tahun 2023 tentang standar pembiayaan pada pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar, dan menengah mengatur kriteria minimal pembiayaan pendidikan sebagai pedoman bagi pemerintah, satuan pendidikan, dan masyarakat

Mutu satuan pendidikan dapat dipahami sebagai kemampuan lembaga pendidikan dalam menghasilkan pembelajaran dan pengembangan potensi diri siswa secara menyeluruh, sehingga siswa memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, serta mampu mencapai standar yang telah ditetapkan dan siap bersaing di masyarakat. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas guru, desain kurikulum, lingkungan belajar yang mendukung, serta akses terhadap sumber daya dan fasilitas Pendidikan (Obioma, 2023). Faktor lainnya yang dianggap penting dalam meningkatkan mutu satuan pendidikan dan yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja. Maka pada subbab berikutnya akan dijelaskan tentang kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan.

## 2.2 Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan

Kepemimpinan instruksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan proses dan hasil pembelajaran di lingkungan sekolah. Pendekatan ini menempatkan kepala sekolah sebagai penggerak utama dalam membina guru, mengelola kurikulum, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mendukung pencapaian akademik siswa (Rosyada et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional secara signifikan meningkatkan keaktifan belajar, motivasi guru, dan hasil belajar siswa, bahkan pengaruhnya terhadap capaian akademik bisa tiga hingga empat kali lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan lain (Mala et al., 2021). Kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan instruksional secara efektif akan menetapkan tujuan yang jelas, memantau proses pembelajaran, serta mendorong kolaborasi dan pengembangan profesional guru (Goddard et al., 2015a). Selain itu, kepemimpinan instruksional juga berperan dalam membangun budaya sekolah yang positif dan mendukung inovasi pembelajaran.

Menurut Hallinger dan Murphy (1985), kepemimpinan instruksional merupakan upaya kepala sekolah dalam mengarahkan dan memengaruhi seluruh unsur di sekolah untuk meningkatkan kualitas belajar siswa melalui peran aktif dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi pembelajaran. Model kepemimpinan ini menempatkan kepala sekolah sebagai penggerak utama yang mendefinisikan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, memantau serta memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran, dan mendorong pengembangan profesional guru (Mohd Yaacob & Ishak, 2023). Dimensi utama dari kepemimpinan instruksional menurut Hallinger dan Murphy meliputi perumusan visi dan misi sekolah, pengelolaan kurikulum dan pembelajaran, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar (Wahyudi et al., 2020). Penelitian juga menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik karena kepala satuan pendidikan secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan kualitas akademik (Şişman, 2016).

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disintesikan bahwa kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan adalah perilaku kepala satuan pendidikan yang mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat memberikan layanan belajar terbaik kepada siswa sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan instruksional mengusulkan 3 dimensi, menurut Halinger (2015a). Model ini mengusulkan tiga dimensi untuk untuk mengkonstruksi kepemimpinan Instruksional, yaitu: Mendefinisikan misi sekolah, mengelola program program instruksional dan mengembangkan iklim pembelajaran sekolah yang positif. Berikut penjelasannya :

a. Mendefinisikan Misi Sekolah

Mendefinisikan misi sekolah memiliki dua fungsi yaitu; merancang tujuan sekolah dan mengkomunikasikan tujuan sekolah. Kepala satuan pendidikan berperan dalam bekerjasama dengan wakil kepala satuan pendidikan, pendidik dan tenaga pendidik untuk memastikan bahwa satuan pendidikan memiliki tujuan yang jelas dan terukur tujuan yang difokuskan pada kemajuan akademik siswanya. Kepala satuan pendidikan memastikan bahwa tujuan ini diketahui secara luas, didukung dan dikomunikasikan ke seluruh komunitas satuan Pendidikan.

b. Mengelola Program Instruksional

Mengelola program instruksional, mencakup tiga fungsi kepemimpinan yaitu; mengawasi dan mengevaluasi instruksi, mengkoordinasikan kurikulum dan memantau kemajuan siswa. Fungsi- fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk terlibat secara mendalam di satuan pendidikan pengembangan instruksional. Kepala satuan pendidikan tidak bisa menjadi satu- satunya orang yang terlibat dalam memimpin instruksional program satuan pendidikan. Namun dalam pengembangan ini akademik satuan pendidikan merupakan tanggung jawab kepala satuan pendidikan.

c. Mengembangkan Iklim Pembelajaran Satuan Pendidikan yang Positif

Mengembangkan iklim belajar di satuan pendidikan yang positif, mencakup beberapa fungsi yaitu, mengontrol alokasi waktu pembelajaran, mempertahankan visibilitas tinggi, memberikan intensif bagi pendidik, menetapkan standar akademik, mendorong pengembangan profesi dan memberikan beasiswa kepada peserta didik. Pada dimensi ini memiliki ruang lingkup yang lebih luas bahwa

satuan pendidikan yang efektif menciptakan “pers akademik” melalui pengembangan standar tinggi dan harapan dapat melakukan perubahan secara terus menerus.

Halinger (2015) mengembangkan skala Penilaian Manajemen Instruksional Kepala Satuan Pendidikan Instruksional Management Rating Scale (PIMRS) untuk menilai praktik kepemimpinan instruksional kepala satuan sendidikan dan mengusulkan tiga dimensi tersebut untuk membangun pemahaman yang lebih dalam tentang praktik-praktik tersebut. Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan kuesioner The Principal Scale for Intruksional Leadership (PIMRS). Terbukti penelitian internasional sudah membangun angket tersebut dan sudah mendapatkan validitas dan reliabilitas yang baik. Setelah mengetahui tentang Kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, pada subbab berikutnya akan dijelaskan variabel lain yang juga dianggap memiliki pengaruh terhadap mutu satuan Pendidikan. Setelah menjelaskan tentang kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, pada subbab selanjutnya akan dijabarkan variable lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap mutu satuan pendidikan yaitu profesionalisme guru

### **2.3 Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru mencakup kemampuan, komitmen, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan, serta didukung oleh pengetahuan profesional, etika, dan budaya kerja yang kuat. Penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh pendidikan guru yang berkualitas, budaya profesional di sekolah, serta dukungan dari kepemimpinan satuan pendidikan yang memberikan kepercayaan dan otonomi kepada guru dalam menjalankan pekerjaannya (Tatto, 2021). Selain itu, profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi dan informasi, di mana standar dan ekspektasi terhadap guru semakin meningkat, namun tetap harus disesuaikan dengan konteks lokal dan budaya masing-masing. Pengembangan profesionalisme guru tidak hanya menekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada nilai-nilai moral, empati, kemampuan beradaptasi, dan komitmen untuk terus belajar

sepanjang hayat (Golubichi, 2024). Lingkungan sekolah yang mendukung kolaborasi, kepercayaan, dan budaya belajar bersama terbukti memperkuat profesionalisme guru (Tschannen-Moran, 2009). Penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi diri dengan berpartisipasi dalam program pengembangan guru untuk menyeimbangkan antara tuntutan standar global dan kebutuhan lokal.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional wajib memiliki empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini menjadi fondasi penting bagi guru dalam menjalankan peran sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing karakter, serta agen transformasi pendidikan di sekolah, berikut penjelasannya;

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif dan menyeluruh, yang meliputi pemahaman karakteristik siswa, perancangan strategi pembelajaran, pelaksanaan proses belajar-mengajar yang bermakna, serta evaluasi dan refleksi hasil belajar. Penelitian menegaskan bahwa kompetensi pedagogik sangat penting untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas, karena guru yang memahami karakter siswa dan mampu menerapkan teori belajar akan lebih efektif dalam mengelola kelas dan meningkatkan hasil belajar (Zulkarnain et al., 2025). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kompetensi ini juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan teknologi, menyesuaikan metode dengan kebutuhan siswa, serta melakukan penilaian yang objektif dan reflektif terhadap proses pembelajaran (Amaliah et al., 2024).

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru merujuk pada integritas moral, keteladanan, dan kepribadian yang kuat sehingga guru mampu menjadi panutan bagi peserta didik. Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik akan menunjukkan sikap dewasa, stabil, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai situasi pendidikan, serta mampu membangun hubungan yang harmonis dengan siswa (Arifudin & Raza Ali, 2022). Pentingnya penguatan kompetensi kepribadian guru

menjadi salah satu kunci utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan membangun generasi yang berkarakter (Nafisa et al, 2025).

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini mencakup keterampilan membangun hubungan yang positif, komunikasi yang empatik, kerja sama, serta kemampuan memahami dan menghargai perbedaan (Jungblut et al., 2015). Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan kompetensi sosial yang baik mampu menciptakan iklim kelas yang kondusif, memperkuat keterlibatan siswa, serta membangun kolaborasi yang efektif dengan rekan kerja dan komunitas sekolah (Jennings & Greenberg, 2009). Dapat disintesikan bahwa kompetensi sosial menjadi salah satu pilar utama dalam membangun pendidikan yang inklusif, harmonis, dan berorientasi pada pengembangan karakter.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan guru terhadap materi pelajaran secara mendalam, termasuk pemahaman struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendasari mata pelajaran yang diajarkan. Kompetensi ini menuntut guru untuk tidak hanya menguasai isi materi, tetapi juga mampu mengaitkan pengetahuan tersebut dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan peserta didik. Guru yang profesional mampu menyesuaikan metode dan strategi pembelajaran dengan perkembangan zaman serta kebutuhan siswa, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan adaptif (Pramatarindya & Sukidjo, 2019). Harapan kedepannya kompetensi profesional menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan membentuk generasi yang siap menghadapi tantangan global.

Secara simultan, keempat kompetensi ini saling melengkapi dan sangat menentukan keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas layanan akademik. Guru yang menguasai keempat aspek ini tidak hanya mampu mengelola kelas dan materi ajar, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat, serta menjadi teladan dalam sikap

dan perilaku (Fakhruddin et al., 2023). Dengan demikian, penguatan keempat kompetensi ini sangat penting dalam upaya mewujudkan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Berpedoman pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesionalisme guru tercermin dalam empat kompetensi inti. Menurut Kunandar (2011), kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sedangkan Mulyasa (2013) menegaskan bahwa kepribadian guru berperan penting sebagai keteladanan moral dan sosial di lingkungan pendidikan dan serta ditambahkan pernyataan dari Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru secara berkelanjutan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang secara praktis dapat dikembangkan menjadi dimensi-dimensi profesionalisme, berikut penjelasannya; (1) Penguasaan Kompetensi Pedagogik, (2) Penguasaan Kompetensi Profesional, (3) Integritas kepribadian, (4) Kemampuan sosial dan Kolaboratif, (5) Pengembangan diri berkelanjutan.

Dimensi di atas mendeskripsikan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dinilai dari penguasaan akademik, tetapi melalui integritas kepribadian, keterampilan sosial, dan keinginan untuk terus berkembang. Guru profesional merupakan guru yang mampu menginspirasi, membina dan berinovasi demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik. Penulis menggunakan pengembangan literatur dari beberapa pernyataan dari para ahli, Kunandar, Mulyasa, Daring-Hammond. Indikator yang dikembangkan tercermin di dalam empat kompetensi inti. Selain profesionalisme guru, variable lain yang dapat mempengaruhi Mutu Satuan Pendidikan adalah budaya disiplin kerja, akan dijelaskan pada subbab berikutnya.

#### **2.4 Budaya Disiplin Kerja**

Budaya disiplin adalah seperangkat nilai, kebiasaan, dan aturan yang diterapkan secara konsisten dalam suatu lingkungan, baik di sekolah, organisasi, maupun masyarakat, untuk membentuk perilaku yang tertib, bertanggung jawab, dan patuh terhadap norma yang berlaku. Dalam konteks pendidikan, budaya disiplin

diwujudkan melalui strategi seperti pemberian apresiasi, penggunaan isyarat positif, penguatan aturan, serta penerapan konsekuensi yang disepakati bersama, dengan tujuan membentuk karakter dan moral siswa yang baik serta menciptakan suasana belajar yang kondusif (Taufiqurrahman & Nabilah, 2023). Budaya disiplin juga dipengaruhi oleh faktor budaya, tradisi, dan norma masyarakat, sehingga penerapannya dapat berbeda-beda tergantung pada latar belakang sosial dan budaya (Qiu et al., 2024). Berdasarkan uraian di atas dapat disintesiskan bahwa budaya disiplin merupakan sarana pembentukan karakter, peningkatan produktivitas, dan penciptaan lingkungan yang harmoni teratur

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tercermin dalam perilaku seperti datang dan pulang tepat waktu, mematuhi standar operasional, serta menjalankan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan (Deviani et al., 2023). Penerapan disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembentukan sikap profesional, tanggung jawab, dan keteraturan di tempat kerja (Gopi K, 2025). Berdasarkan uraian di atas dapat disintesiskan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, suasana kerja yang harmonis, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan budaya disiplin kerja merupakan nilai, sikap, dan perilaku yang menekankan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban yang telah menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari dalam lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2016). Disiplin kerja tidak hanya sekadar mematuhi aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk menjalankan tanggung jawab sesuai norma dan peraturan organisasi (Goedurov, 2020). faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam membentuk dan mempertahankan budaya disiplin kerja (Rizky Taohid et al., 2021). Dengan demikian, budaya disiplin kerja menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

Budaya disiplin kerja di sekolah mencakup disiplin guru, tenaga kependidikan dan kepala satuan pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten dan profesional. Disiplin ini tercermin dalam kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, pelaksanaan tugas administrasi, serta komitmen dalam proses pembelajaran (Khofifah et al., 2023). Kepemimpinan kepala satuan pendidikan berperan penting dalam membangun dan menegakkan budaya disiplin melalui pengawasan, pemberian motivasi, penegakan aturan, serta pemberian contoh yang baik (Sriyono, 2024). Selain itu, supervisi akademik, budaya organisasi, dan motivasi kerja juga berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas disiplin kerja di lingkungan sekolah (Sari et al., 2025).

Aspek penting dalam budaya disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor utama. Faktor yang sangat berpengaruh adalah (1) kepemimpinan yang efektif, di mana gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, (2) budaya organisasi yang kuat dan mendukung nilai-nilai kedisiplinan akan membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab, (3) Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, juga terbukti berperan besar dalam menumbuhkan disiplin kerja, (4) Komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan karyawan memperkuat pemahaman serta kepatuhan terhadap aturan, (5) sistem penghargaan dan sanksi, (6) motivasi kerja, (7) supervisi atau pengawasan dari atasan. Dengan demikian, untuk membangun budaya disiplin kerja yang kuat, organisasi perlu memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, serta sistem motivasi dan pengawasan (Firdaus & Damayanti, 2024).

Budaya disiplin kerja guru dapat dikaji melalui beberapa dimensi utama, yaitu (1) kepatuhan terhadap aturan, dan tugas mencakupi yaitu; kehadiran tepat waktu, pelaksanaan jadwal pelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran sesuai kalender akademik, dan ketataan pada kode etik sekolah, (2) tanggung jawab profesional, mencakupi yaitu; penyelesaian tugas pembelajaran, evaluasi hasil belajar secara

berkala, serta pelaporan administrasi yang rapi dan tepat waktu, (3) ketekunan dan konsistensi terlihat dari komitmen guru dalam menyelesaikan tanggung jawab meski menghadapi tantangan, serta menjaga kualitas dan semangat mengajar, (4) serta kesadaran etis dan moral diwujudkan melalui kejujuran, keadilan dalam penilaian, dan menjadi teladan kedisiplinan bagi siswa (Khairuddin et al., 2024). Penguatan dimensi-dimensi tersebut sangat penting untuk membangun budaya disiplin kerja guru yang efektif dan berkelanjutan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri dan kesediaan individu untuk menaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Konsep ini mencerminkan bagaimana guru sebagai bagian dari organisasi sekolah harus menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, jadwal mengajar, serta pelaksanaan tugas profesional seperti pembuatan perangkat pembelajaran, presensi, dan evaluasi pembelajaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi secara sadar, tanpa paksaan dari luar. Disiplin menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi karena menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin guru ditunjukkan dalam bentuk kehadiran yang tepat waktu, konsistensi dalam menyampaikan materi pelajaran, serta penyelesaian tugas administrasi tepat waktu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani ditemukan bahwa budaya disiplin kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu proses pembelajaran dan kinerja sekolah. Disiplin yang dimaksud mencakup keteraturan guru dalam perencanaan pembelajaran, kedisiplinan kehadiran, pelaksanaan tugas mengajar, serta penilaian hasil belajar.

Dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan teori gabungan dari Robbins & Judge (2013), Hasibuan (2016), dan Handayani (2021), yaitu; (1) Kepatuhan terhadap aturan, (2) Tanggung Jawab dalam Pekerjaan, (3) Ketekunan dan Konsistensi kerja, (4) Etika dan moral kerja, (5) Kemandirian dan inisiatif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dari seluruh unsur sekolah berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, mutu pendidikan, dan terciptanya lingkungan belajar yang produktif, dengan demikian budaya disiplin kerja melibatkan semua pihak di sekolah menjadi dasar penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Prasetyo & Nurhidayati, 2024).

## **2.5 Kepemimpinan Instruksional, Profesionalisme guru, Budaya Disiplin Kerja dan Mutu Satuan Pendidikan**

Meningkatnya mutu satuan pendidikan merupakan cerminan dari keberhasilan lembaga pendidikan dalam memberikan layanan yang memenuhi standar akademik dan kebutuhan masyarakat. Mutu satuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh penerapan standar akademik yang jelas, seperti kurikulum, proses pembelajaran, penilaian, dan kompetensi lulusan. Standar ini menjadi acuan utama dalam memastikan kualitas layanan pendidikan yang diberikan (Noviyani et al., 2022). Di lain hal perlu diperhatikan bahwa mutu satuan pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus terus dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman. Menyesuaikan kebutuhan zaman mutu satuan pendidikan harus dikelola secara berkelanjutan melalui penerapan manajemen mutu total, inovasi pembelajaran, dan penguatan budaya sekolah (Dyusheeva, 2025).

Pencapaian mutu pendidikan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal yang saling berkaitan, antara lain kepemimpinan instruksional, secara efektif berperan dalam menyusun visi misi, memantau pembelajaran dan membina guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepemimpinan instruksional berkontribusi signifikan terhadap hasil belajar siswa dan pencapaian mutu sekolah (Goddard et al., 2015b). Kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran, baik di sekolah dasar, menengah, maupun pendidikan tinggi (Ngatini et al., 2025).

Di sisi lain, profesionalisme guru yang tercermin dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, soasil dan profesional menjadi landasan utama dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Kompetensi pedagogik dan profesional guru secara

langsung meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Hermoso & Brobo, 2023). Kompetensi sosial dan kepribadian mendukung terciptanya iklim belajar yang kondusif dan hubungan harmonis di lingkungan sekolah (Hasan et al., 2024). Pengembangan profesionalisme guru harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, kolaborasi, dan evaluasi diri (Channa et al., 2024). Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional berdampak positif terhadap mutu pembelajaran (Adesope et al., 2017).

Selain itu, budaya disiplin kerja di kalangan guru juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan institusi di satuan pendidikan. Disiplin dalam melaksanakan tugas, kehadiran tepat waktu, serta kepatuhan terhadap standar operasional sekolah, memperkuat konsistensi dan efisiensi proses Pendidikan. Menurut Robbins & Judge (2013) dan Hasibuan (2016), disiplin merupakan bentuk kesadaran profesional yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Handayani (2021) juga menegaskan bahwa budaya disiplin kerja guru berkorelasi positif terhadap mutu proses pembelajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Dari pernyataan diatas bahwa budaya disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran personal dalam menjalankan tugasnya secara sadar, bertanggung jawab dan konsistensi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu di satuan pendidikan. Hubungan antar variable-variable dalam penelitian ini, selanjutnya akan dijelaskan dalam kerangka pikir penelitian agar dapat dipahami dengan jelas.

## **2.6 Kerangka Pikir Penelitian**

### **a. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan terhadap Mutu Satuan Pendidikan.**

Kepemimpinan instruksional mengacu pada kemampuan kepala satuan pendidikan dalam memimpin dan mengarahkan seluruh aktivitas di satuan pendidikan. Kepala satuan pendidikan yang memiliki kemampuan dalam memimpin secara instruksional yang baik akan mampu memberikan arahan secara jelas mengenai visi dan tujuan pendidikan, serta memastikan bahwa seluruh proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepala

sekolah yang memimpin dengan gaya instruksional yang kuat tidak hanya fokus pada administrasi, tetapi juga pada kualitas pengajaran yang diterima peserta didik di duga dapat berpengaruh pada mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

**b. Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Mutu Satuan Pendidikan**

Profesionalisme guru mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru dalam mengajar. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya, hingga komitmen untuk terus meningkatkan kualitas dirinya melalui pengembangan profesional. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kemampuan mengajar yang memadai, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan siswa dan mengadaptasi metode pembelajaran yang tepat. Guru yang terus berkembang secara professional. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi landasan penting dalam menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas. Dengan demikian di duga terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

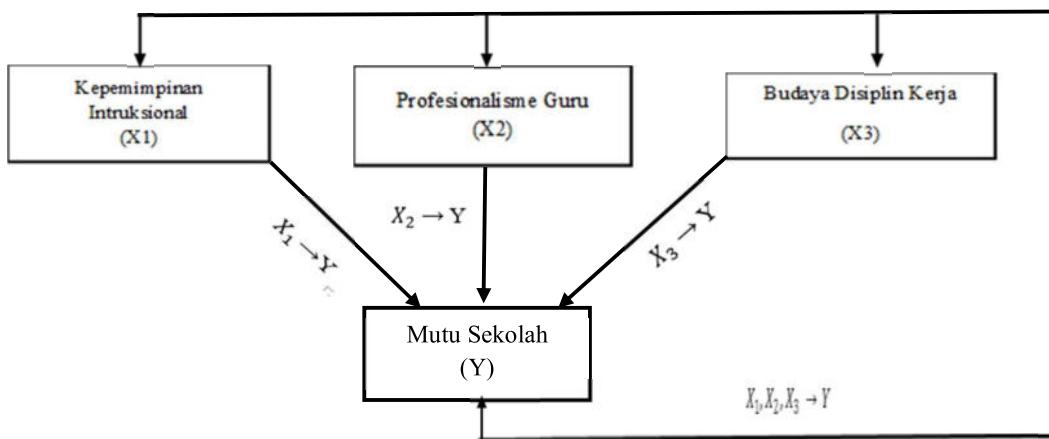
**c. Pengaruh Budaya Disiplin Kerja terhadap Mutu Satuan Pendidikan**

Budaya disiplin kerja di lingkungan sekolah juga memiliki peranan yang signifikan dalam mendukung terciptanya mutu satuan pendidikan yang lebih baik. Budaya disiplin kerja yang kuat melibatkan kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan oleh semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu kepala satuan pendidikan, guru, staf administrasi, maupun siswa. Kepala satuan pendidikan yang mampu menanamkan budaya disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang lebih teratur dan produktif. Hal ini akan mendukung kelancaran proses pengajaran dan pembelajaran, mempercepat penyelesaian tugas administratif, serta menjaga konsistensi dan kualitas dalam setiap aktivitas sehingga dapat meningkatkan mutu di setiap satuan pendidikan.

**d. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Satuan Pendidikan, Profesionalisme Guru dan Budaya Disiplin Kerja terhadap Mutu Satuan Pendidikan.**

Kepemimpinan instruksional yang baik akan mempengaruhi profesionalisme guru, dengan menyediakan dukungan dan kesempatan bagi guru untuk berkembang. Pada saat yang sama, budaya disiplin kerja yang diterapkan di satuan pendidikan akan memperkuat efektivitas kepemimpinan kepala satuan pendidikan dan kualitas profesionalisme guru. Ketiga faktor ini, ketika diterapkan secara bersamaan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu satuan pendidikan. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan yang efektif, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja yang kuat sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan sehingga mampu berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

Alur Kerangka Pikir digambarakan sebagai berikut



## **Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian**

## Keterangan :

- $X_1 \rightarrow Y$  : Pengaruh  $X_1$  secara langsung terhadap Y

$X_2 \rightarrow Y$  : Pengaruh  $X_2$  secara langsung terhadap Y

$X_3 \rightarrow Y$  : Pengaruh  $X_3$  secara langsung terhadap Y

$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$  : Pengaruh  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka piker, rumusan hipotesis dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut ;

1.  $H_1$  = Jika terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan terhadap mutu sekolah  
 $H_0$  = Jika tidak ada pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan Pendidikan terhadap mutu sekolah
2.  $H_2$  = Jika terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap mutu sekolah  
 $H_0$  = Jika tidak ada pengaruh profesionalisme guru mutu sekolah
3.  $H_3$  = Jika terdapat pengaruh budaya disiplin kerja terhadap mutu sekolah  
 $H_0$  = Jika tidak ada pengaruh budaya disiplin kerja terhadap mutu sekolah
4.  $H_1H_2H_3$  = Jika tidak ada pengaruh kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin Terhadap mutu sekolah.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan, Metode dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbasis angka dan statistik. Karakteristik utama dari pendekatan kuantitaif, yaitu; (1) Berbasis angka dan statistik yang dikumpulkan lalu dianalisis menggunakan Teknik statistik untuk menemukan pola, hubungan atau perbedaan antar variabel (Barella et al., 2024), (2) Objektivitas dan generalisasi penelitian yang menekankan objektivitas, validitas dan realibilitas bertujuan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi (Mohajan, 2020), (3) Desain penelitian yang umumnya menggunakan survey, eksperimen, studi korelasi atau penelitian deskriptif. Instrumen yang sering digunakan meliputi kuesioner, checklist, dan wawancara terstruktur (Pandey et al., 2023). Dari uraian di atas untuk pengambilan data kuantitaif, penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh guru yang ada di kota Bandar Lampung dengan syarat guru yang sudah bersertifikasi untuk mengukur tingkat profesionalisme guru dan Budaya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi mutu SMA Negeri di Bandar Lampung.

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan digunakan untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah secara sistematis. Pendekatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data guna memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian secara ilmiah (Marhasova et al, 2022).

Jenis penelitian *ex post facto* adalah metode penelitian non-eksperimental yang digunakan untuk meneliti hubungan sebab-akibat di mana variabel independen tidak dapat dimanipulasi oleh peneliti karena peristiwa atau kondisi tersebut sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan. Karakteristik Penelitian *Ex Post Facto* dipastikan tidak ada manipulasi variabel, dimana peneliti tidak mengontrol atau

memanipulasi variabel bebas, karena kejadian atau kondisi sudah terjadi sebelum penelitian dimulai (Rohwer, 2022).

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau seluruh subyek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung dengan jumlah 1063 guru yang bisa dilihat pada table 3.1. Populasi dalam penelitian ini dilakukan secara acak tanpa melihat latar belakang responden sehingga dapat dikatakan bahwa populasi dalam penelitian ini homogen.

Tabel 3.1 Data Guru SMA Negeri Kota Bandar Lampung

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Guru Bersertifikasi
1	SMAN 1	56	43
2	SMAN 2	68	52
3	SMAN 3	68	49
4	SMAN 4	54	40
5	SMAN 5	79	53
6	SMAN 6	59	36
7	SMAN 7	80	60
8	SMAN 8	50	34
9	SMAN 9	69	54
10	SMAN 10	69	48
11	SMAN 11	50	37
12	SMAN 12	80	58
13	SMAN 13	69	52
14	SMAN 14	67	52
15	SMAN 15	65	53
16	SMAN 16	54	48
17	SMAN 17	26	20
<b>JUMLAH</b>		<b>1063</b>	<b>789</b>

Sumber : Dapodik Disdik Provinsi Lampung 2024/2025

#### **b. Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data utama. Sampel digunakan karena meneliti seluruh populasi seringkali tidak memungkinkan secara waktu, biaya, dan sumber daya, sehingga data diambil dari sebagian anggota populasi yang mewakili keseluruhan. Sampel adalah subset atau bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi

dalam penelitian. Sampel menjadi sumber data yang sebenarnya, dan hasil penelitian pada sampel digunakan untuk membuat inferensi atau generalisasi tentang populasi (Turner, 2020).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel sederhana di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini dianggap paling sederhana dan adil karena setiap kombinasi anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Karakteristik *Sample Random Sampling* diberikan peluang yang sama kesemua populasi untuk diambil samplenya secara acak, pengambilan sampel dipilih secara acak, baik dengan atau tanpa pengembalian (replacement), sehingga tidak ada bias dalam pemilihan. Jika dilakukan dengan benar, metode ini menghasilkan sampel yang representatif terhadap populasi (Latpate et al., 2021). Teknik ini dapat digunakan untuk memilih sampel dari populasi yang relative kecil dan homogen. Pada penelitian ini, anggota populasi pada penelitian ini dianggap homogen, karena sampel yang diambil adalah guru SMA Negeri se-Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan jumlah populasi yang diperoleh, selanjutnya pengambilan sampel pada penelitian ini berpedoman pada *Taro Yamane Formula* dengan taraf kesalahan 5 % (Uakarn, Chaokromthong, & Sintao, 2021) . Adapun rumus pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

e = taraf kesalahan (5%)

Sehingga perhitungan sampel dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{789}{1 + 789(0,05)^2}$$

$$n = \frac{789}{2,9725}$$

$$n = 265,433 \rightarrow 265 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka besar sampel dalam penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 265 responden.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan segala hal yang dapat diukur, diobservasi atau dimanipulasi oleh peneliti (Hildawati et al., 2024). Penelitian yang akan dilaksanakan ini akan mengukur empat variable yakni mutu sekolah sebagai variable terikat, kepemimpinan Instruksional kepala satuan pendidikan, profesionalisme guru dan budaya disiplin kerja sebagai variabel bebas

### **3.4 Definisi Konseptual dan Operational Variabel**

Penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variable penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Dalam pemahaman konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Mutu Satuan Pendidikan yang mana mutu Satuan Pendidikan merupakan kualitas dari suatu institusi dalam melakukan suatu perbaikan maupun peningkatan yang menghasilkan output pendidikan sesuai dengan standar dan harapan para pemangku kepentingan maupun kebijakan.

#### **b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Dalam variable bebas ini terdapat 3 variabel bebas dalam penelitian ini, sebagai berikut :

##### **1. Kepemimpinan Instruksional Kepala Satuan Pendidikan**

Kepemimpinan instruksional adalah perilaku kepala sekolah yang memprioritaskan aktivitasnya pada pembelajaran yaitu dengan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga guru dapat mencapai tujuan organisasi.

## **2. Profesionalisme Guru**

Profesionalisme Guru adalah kemampuan dan komitmen guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan sertifikat pendidik yang dimiliki, serta mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar profesi guru.

## **3. Budaya disiplin kerja**

Budaya disiplin kerja adalah suatu lingkungan kerja yang memiliki norma, nilai dan perilaku yang mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Membangun disiplin kerja, suatu organisasi ataupun komunitas dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan reputasi, serta mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variable yang digunakan dalam penelitian, secara detail define operasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Mutu Satuan Pendidikan**

Definisi operasional variable mutu satuan pendidikan adalah seluruh nilai total yang diperoleh dari kuesioner penilaian dari mutu satuan pendidikan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian, Standar Tenaga kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar pembiayaan.

#### **b. Kepemimpinan Instruksional**

Definisi operasional variable kepemimpinan instruksional adalah seluruh nilai total yang diperoleh melalui kuesioner dari kepemimpinan instruksional yang terdiri dari dimensi mendefinisikan misi sekolah, mengelola program instruksional, mempromosikan iklim belajar sekolah yang positif.

### c. Profesionalisme guru

Definisi operasional profesionalisme guru adalah seluruh nilai total yang diperoleh melalui kuesioner dari profesionalisme guru yang meliputi penguasaan kompetensi pedagogik, penguasaan kompetensi profesional, Integritas kepribadian, Kemampuan sosial dan kolaboratif, Pengembangan diri berkelanjutan.

### d. Budaya Disiplin Kerja

Definisi operasional budaya disiplin kerja adalah seluruh nilai total yang diperoleh melalui kuesioner dari budaya disiplin kerja yang meliputi kepatuhan terhadap aturan dan tugas, tanggungjawab profesional, ketekunan dan konsisten serta kesadaran etis dan moral.

Seluruh variable dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert, dengan lima pilihan yaitu, SS (Sangat Setuju), S (setuju), R (Ragu-ragu), KS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah *Favourable* atau *Unfavourable*. Bobot nilai dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.2 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

Pernyataan	<i>Favourable</i>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang berfungsi untuk mengumpulkan data dan mengukur suatu variable (Widiana, et all, 2023).

Salah satu tujuan dibuatnya instrument adalah untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap mengenai hal-hal yang dikaji.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Mutu SMA (SNP, PP No 57 tahun 2021)	Standar Kompetensi Lulusan	Pencapaian Kompetensi siswa	1, 2, 3
		Standar Isi	Kesesuaian kurikulum dengan regulasi dan kebutuhan	4, 5, 6
		Standar Proses	Pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan aktif	7, 8
		Standar Penilaian	Penilaian dilakukan secara adil, transparan dan sesuai prosedur	9, 10
		Standar Tenaga Kependidikan	Kualifikasi dan kompetensi pendidik	11, 12
		Standar Sarana & Prasarana	Ketersedian dan kelayakan sarana prasarana.	13, 14
		Standar pengelolaan	Tata Kelola Sekolah efektif dan efisien	15, 16
		Standar Pembiayaan	Pengelolaan dan pemanfaatan dana Pendidikan	17, 18
2	Kepemimpinan Instruksional (Halinger, 2015a)	Mendefinisikan misi sekolah	Merumuskan tujuan sekolah	1, 2
			Mengkomunikasikan tujuan sekolah	3, 4,
		Mengelola program pembelajaran	Mensupervisi dan mengevaluasi pembelajaran	5, 6
			Mengkoordinasikan kurikulum	7, 8
		Mengkoordinasikan Kurikulum	Monitor kemajuan siswa	9, 10
			Mengontrol alokasi waktu pembelajaran	11,12
			Mempertahankan visibilitas tinggi	13, 14
			Menetapkan standar akademik	15, 16
3	Profesionalisme Guru (Darling- Hammond et al, 2017)	Pedagogik	Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran	1, 2
			Pemahaman karakteristik peserta didik dan pengelolaan kelas	3, 4, 5
		Profesional	Penguasaan materi dan mengaitkan di kehidupan nyata serta pengembangan materi	6, 7, 8

	Kepribadian	Integritas, keteladanan kematangan emosional dan etika profesi	9, 10
	Sosial	Komunikasi interpersonal secara sopan dan terbuka	11, 12, 13
	Pengembangan diri	Berpartisipasi dalam pengembangan professional	14, 15
		Pembelajaran sepanjang hayat dan mengimplementasikan dalam pembelajaran	16, 17, 18
4	Budaya Disiplin Kerja (Robbins et al ,2013)	Disiplin terhadap Aturan	Menatai peraturan, Menyususn dan menyerahkan perangkan belajar tepat waktu
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	Menyelesaikan tugas administrasi dan melakukan evaluasi hasil belajar
		Ketekunan dan konsistensi kerja	Menunjukkan semangat dan konsistensi dalam tugas
		Etika dan Moral Kerja	Jujur dan menjadi teladan bagi peserta didik
		Kemandirian dan Inisiatif	Mandiri dan mampu meningkatkan kompetensi diri

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan responden sesuai dengan permintaan pengguna (Rukajat, 2018). Skala data yang digunakan adalah skala Likert yang diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya, et all 2019). Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan situasional kepala satuan Pendidikan, profesionalisme guru, Budaya disiplin kerja dan mutu sma.

### 3.8 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan Instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrument disarankan untuk melibatkan minimal sebanyak 30 penelitian populasi dimana tujuannya adalah survey awal dan pengembangan skala (Ramdhani, 2021). Oleh karena itu, pada pebelitian ini, Uji coba instrument dilakukan pada 30 guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian.

Terdapat beberapa syarat instrument yang dapat digunakan dalam pebelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. Nurlan (2019), memberi ciri- ciri kuesioner yang harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrument digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data bersifat valid atau tidak. Uji validitas instrumen sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai tujuan penelitian. Validitas instrumen adalah sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat (Sudaryono et al., 2019).

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu istrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penetuan harga korelasi antar bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur suatu isntrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrument pada penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson. Rumus yang dimaksud Adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefesien korelasi

N : jumlah responden

X : skor butir

Y : skor total

Kesesuaian nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritis *Product Moment* dengan kaedah keputusan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2010).

### 1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam berbagai kondisi pengukuran. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang serupa jika digunakan beberapa kali pada objek yang sama, baik oleh peneliti yang sama maupun berbeda (Souza et al., 2017).

Uji reliabilitas atau keandalan instrument merupakan pengujian tingkat konsistensi instrument itu sendiri. Keandalan instrument dalam penelitian ini akan dianalisis dengan Teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana computer program SPSS versi 25.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : reliabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$  : jumlah varians butir

$\sigma t^2$  : varian total (Arikunto, 2008)

Kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ , maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan kriteria jika nilai Cronbach Alpha  $>0,361$ . Hasil perhitungan reliabel akan dilakukan pada tahap selanjutnya.

### **3.9 Uji Prasyarat Analisis Data**

Terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar Kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias. Berikut beberapa prasyarat yang diperlukan.

#### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan ( $X_1$ ), profesionalisme guru ( $X_2$ ), budaya disiplin kerja ( $X_3$ ) dan mutu sekolah (Y). Asumsi data normal diuji terlebih dahulu untuk membuktikan apakah data empirik yang sudah diperoleh sesuai dengan distribusi normal atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov Test dengan taraf signifikansi 0,05

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

$H_0$  : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji :  $H_0$  diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi  $> 0,05$

#### **2) Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) bersifat linear, sehingga analisis statistik seperti regresi linear dapat digunakan secara tepat. Jika hubungan tidak linear, hasil analisis linear bisa menyesatkan atau tidak akurat (Mao, 2022). Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memilih metode analisis yang paling tepat dan menghindari kesalahan interpretasi hasil penelitian.

Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian diakukan dengan metode Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji 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 pengujian 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) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (independent variables) dalam suatu penelitian saling berhubungan secara linear satu sama lain. Multikolinearitas terjadi jika dua atau lebih variabel bebas memiliki korelasi tinggi, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan dan interpretasi hasil analisis regresi (Kim, 2019). Uji multikolinearitas sangat penting untuk memastikan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga hasil analisis menjadi valid, stabil, dan mudah diinterpretasikan

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas 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 di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria : a. Mempunyai angka Tolerance di atas ( $>$ ) 0,10 tidak terjadi multikolinearitas b. Mempunyai nilai VIF di bawah ( $<$ ) 10, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan ( $H_0$ ) diterima.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians error (residual) dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastis) atau berubah-ubah

(heteroskedastis). Tujuan utama uji heteroskedastisitas adalah mendeteksi adanya ketidakkonsistenan varians error, bukan secara langsung untuk mengetahui bias, tetapi untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil analisis regresi (Long & Ervin, 2000). Uji heteroskedastisitas penting untuk memastikan varians error model regresi konstan. Jika tidak, hasil uji statistik bisa menyesatkan, sehingga perlu dilakukan penyesuaian agar analisis tetap valid. 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 ditolak, dan jika nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi dan diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

$H_0$  : Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

$H_1$  : Terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian terima hipotesi nol jika Asimtotik Significance lebih besar dari  $\alpha = 0,05$

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji secara statistic suatu pernyataan dan menarik Kesimpulan apakah pernyataan tersebut boleh diterima atau tidak (Waluyo et al., 2024). Berikut uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini.

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variable bebas yang biasa ditulis dengan simbol X. Hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat linear (Bengnga & Ishak, 2018). Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga . Persamaan dasar metode regresi linear sederhana dituliskan sebagai berikut (Almumtazah, Azizah, Putri, & Novitasari, 2021).

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- $Y$  = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)
- $a$  = Harga  $Y$  Ketika  $X = 0$  (harga konstan)
- $b$  = Koeffisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- $X$  = Nilai variabel bebas

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari model regresi linear sederhana. Jika pada model regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka pada regresi linear berganda jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan satu variabel terikat (Ningsih & Dukalang, 2019). Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat.

Persamaan regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

- $Y$  = Variabel mutu sekolah
- $X_1$  = Variabel kepemimpinan situasional
- $X_2$  = Variabel profesionalisme guru
- $X_3$  = Budaya disiplin kerja
- $a$  = Konstanta

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang sampulan dari penelitian ini dilengkapi dengan saran yang ingin disampaikan oleh peneliti.

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9,552 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,969 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,258 mengindikasikan bahwa kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi sebesar 25,8% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 74,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan instruksional kepala satuan pendidikan, semakin tinggi pula mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- b. Hasil analisis juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme guru terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,099 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,969 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, profesionalisme guru berpengaruh terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 menunjukkan bahwa profesionalisme guru memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 76,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme guru di sekolah, semakin baik pula mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

- c. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,492 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,969 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, budaya disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 menunjukkan bahwa budaya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 37,2% terhadap peningkatan mutu pendidikan, sedangkan 62,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di sekolah, semakin baik pula mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung yang dapat dicapai.
- d. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan instruksional, profesionalisme guru, dan budaya disiplin kerja terhadap mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,859 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,7% terhadap peningkatan mutu SMA Negeri di Kota Bandar Lampung, sedangkan 26,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, semakin efektif penerapan kepemimpinan instruksional, semakin tinggi profesionalisme guru, dan semakin kuat budaya disiplin kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula mutu pendidikan yang dapat diwujudkan di SMA Negeri Kota Bandar Lampung.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Kepala Satuan Pendidikan

- a. Kepala satuan pendidikan diharapkan dapat melakukan berbagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kepemimpinan instruksional yang efektif, peningkatan profesionalisme guru yang dinamis dan kreatif, serta penguatan budaya disiplin kerja di lingkungan sekolah.

- b. Perlu adanya peningkatan dan penerapan model kepemimpinan instruksional yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik SMA Negeri di Kota Bandar Lampung agar dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang bermutu.
- c. Diperlukan kebijakan yang lebih terarah dalam mengimplementasikan budaya disiplin kerja sehingga guru memiliki komitmen yang tinggi.
- d. Kepala satuan pendidikan perlu berfokus pada peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh, tidak hanya menghasilkan lulusan yang berkualitas, tetapi juga memperkuat kualitas kelembagaan dan sistem pendidikan di sekolah.

## **2. Bagi Guru**

Bagi Guru diharapkan beroeran aktif dalam mendukung peningkatan mutu satuan Pendidikan melalui pelaksanaan yang profesional, penerapan nilai-nilai kepemimpinan intruksional, serta penguatan budaya disiplin kerja. Guru hendaknya mampu bekerja sama secara kolaboratif terbuka terhadap inovasi dan berorientasi pada pemanfaatan data dalam merencanakan serta mengevaluasi proses pembelajaran. Budaya disiplin kerja yang tumbuh atas dasar kesadaran dan tanggung jawab bersama apabila didukung oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang efektif, akan mendorong guru untuk terus berinovasi dan mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini memiliki beberapa ketrbatasan yang dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian berikutnya dapat memperbaiki keterbatasan tersebut dengan cara:

1. Pengumpulan data tidak hanya melalui *Google Form*, tetapi juga dilengkapi dengan observasi dan wawancara langsung untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*).
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jenjang pendidikan lain, seperti SD, SMP, atau SMK, untuk mengetahui kemungkinan adanya perbedaan hasil yang disebabkan oleh karakteristik jenjang pendidikan serta kebijakan antara pendidikan dasar dan menengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adesope, O. O., Trevisan, D. A., & Sundararajan, N. (2017). Rethinking the Use of Tests: A Meta-Analysis of Practice Testing. *Review of Educational Research*, 87(3), 659–701. <https://doi.org/10.3102/0034654316689306>
- Albuni, H. (2022). The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06).  
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-62>
- Amaliah, A., Frez Djaxxas Daleon Clorion, & Pasaribu, G. (2024). Importance of Mastering Teacher Pedagogical Competence in Improving the Quality of Education. *PEBSAS: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(1), 29–37.  
<https://doi.org/10.61721/pebsas.v2i1.346>
- Apriliani, I., & Patimah, S. (2023). Strategy of the School Principal in Developing Teacher's Professional Competence to Improve the Quality of Education at SMAN 9 Bandar Lampung. *Journal of Multidisciplinary Cases*, 35, 17–24.  
<https://doi.org/10.55529/jmc.35.17.24>
- Arifudin, O., & Raza Ali, H. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Baidah Baidah, Mislaini Mislaini, & Damilsi Hijaya. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia. *ALFIHRIS : Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 3(1), 45–55. <https://doi.org/10.59246/alfihris.v3i1.1142>
- Barella, Y., Fergina, A., Mustami, M. K., Rahman, U., & Alajaili, H. M. A. (2024). Quantitative Methods in Scientific Research. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 15(1), 281. <https://doi.org/10.26418/j-psh.v15i1.71528>
- Bengnga, A., & Ishak, (2018) Prediksi Jumlah Mahasiswa Registrasi per semester menggunakan linear regresi pada Universitas Ichsan Gorontalo. 10(2), 136-143
- Channa, W. M., Almulla, M. O., Sahito, Z., Alismail, A. M., Nurlanova, S. K., & Nisa, N. U. (2024). Professional Competencies of English Language Teachers: A Literature Review. *World Journal of English Language*, 15(1), 479.  
<https://doi.org/10.5430/wjel.v15n1p479>
- Crombag, H. F. M. (1978). On defining quality of education. *Higher Education*, 7(4), 389–403. <https://doi.org/10.1007/BF00139654>

- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Sucitra, D.A (2024). *Peningkatan komitmen organisasi melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri universitas lampung*].
- Dicker, R., Garcia, M., Kelly, A., & Mulrooney, H. (2019). What does ‘quality’ in higher education mean? Perceptions of staff, students and employers. *Studies in Higher Education*, 44(8), 1425–1441.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1445987>
- Dyusheeva, et all. (2025). The Evolution of Modern Trends in Education Quality Management. *Journal of Ecohumanism*, 4(1).  
<https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6314>
- Faizah Fitrah, Sulthoni Alfathon, & Gusmaneli Gusmaneli. (2024). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Implementasi Strategi Kontekstual. *Jurnal pendidikan dan ilmu sosial (JUPENDIS)*, 2(3), 16–30.  
<https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.1831>
- Fakhruddin, A. M., Annisa, A., Putri, L. O., & Sudirman, P. R. A. T. (2023). Kompetensi Seorang Guru dalam Mengajar. *Journal on Education*, 5(2), 3418–3425. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1021>
- Farizi, A., & Patimah, S. (2023). Effectiveness Of Human Resource Management In Improving The Quality Of Government Higher Education Bandar Lampung City. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(4), 605–614.  
<https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i4.669>
- Farkas, G., Ancza, E., & Tóth, G. N. (2023). Quality Improvement in Education, based on Student Feedback. *Acta Polytechnica Hungarica*, 20(6), 215–228.  
<https://doi.org/10.12700/APH.20.6.2023.6.12>
- Firdaus, V., & Damayanti, N. (2024). Enhancing Work Discipline through Leadership, Culture, and Communication. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(3). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1138>
- Goddard, R., Goddard, Y., Sook Kim, E., & Miller, R. (2015a). A Theoretical and Empirical Analysis of the Roles of Instructional Leadership, Teacher Collaboration, and Collective Efficacy Beliefs in Support of Student Learning. *American Journal of Education*, 121(4), 501–530. <https://doi.org/10.1086/681925>
- Goddard, R., Goddard, Y., Sook Kim, E., & Miller, R. (2015b). A Theoretical and Empirical Analysis of the Roles of Instructional Leadership, Teacher Collaboration, and Collective Efficacy Beliefs in Support of Student Learning. *American Journal of Education*, 121(4), 501–530. <https://doi.org/10.1086/681925>

- Goedurov, R. (2020). Public Sector Organizations: Work Environment, Employee Behavior and Discipline. *International Journal Papier Public Review*, 1(2), 31–36. <https://doi.org/10.47667/ijppr.v1i2.17>
- Golubichi, S. (2024). Teacher's professional culture. *Higher Education: Traditions, Values, Perspectives: Proceedings of the International Scientific Conference*, 235–239. <https://doi.org/10.46727/c.27-28-09-2024.p235-239>
- Gopi K, Mr. (2025). The Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization. *International Journal Of Scientific Research In Engineering And Management*, 09(04), 1–9. <https://doi.org/10.55041/IJSREM46090>
- Hasan, S., Bazith, A., Wakka, A., & Assegaf, Abd. R. (2024). Optimalisasi Keterampilan Mengajar Guru PAI Berbasis Kompetensi Profesional dan Pedagogik. *Journal of Gurutta Education*, 3(2), 58–68. <https://doi.org/10.33096/jge.v3i2.1792>
- Hermoso, J. R., & Brobo, M. A. (2023). Influence of Teaching Competencies to Performance: Basis for Professional Development. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 44(4), 33–46. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v44i4969>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Jungblut, J., Vukasovic, M., & Stensaker, B. (2015). Student perspectives on quality in higher education. *European Journal of Higher Education*, 5(2), 157–180. <https://doi.org/10.1080/21568235.2014.998693>
- Khairuddin, K., Purba, S., & Simaremare, A. (2024). Contribution of Work Discipline, Motivation, Work, and Work Environment to Teacher Performance. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 5(3), 1029–1046. <https://doi.org/10.47175/rielsj.v5i3.1058>
- Khofifah, L., Patimah, S., Kausar, S., & Fradito, A. (2023). Increasing Teacher Work Discipline through the Leadership of the School Principal. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.27>
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di indonesia dan solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Labone, E., & Long, J. (2016). Features of effective professional learning: a case study of the implementation of a system-based professional learning model.

- Professional Development in Education*, 42(1), 54–77.  
<https://doi.org/10.1080/19415257.2014.948689>
- Latpate, R., Kshirsagar, J., Kumar Gupta, V., & Chandra, G. (2021). Simple Random Sampling. In *Advanced Sampling Methods* (pp. 11–35). Springer Singapore.  
[https://doi.org/10.1007/978-981-16-0622-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-16-0622-9_2)
- Long, J. S., & Ervin, L. H. (2000). Using Heteroscedasticity Consistent Standard Errors in the Linear Regression Model. *The American Statistician*, 54(3), 217–224. <https://doi.org/10.1080/00031305.2000.10474549>
- Lutfiana, F., & Nurhayati, M. (2025a). Dampak Kompetensi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Husnayain Business Review*, 5(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.54099/hbr.v5i1.1088>
- Lutfiana, F., & Nurhayati, M. (2025b). Dampak Kompetensi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Husnayain Business Review*, 5(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.54099/hbr.v5i1.1088>
- Madani, R. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>
- Mala, Y. P. M., Roesminingsih, E., & Riyanto, Y. (2021). The effect of instructional leadership on student's active and learning outcomes. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 9(1).  
<https://doi.org/10.21831/jppfa.v9i1.40316>
- May, L. F., Abdurrahman, A., Hariri, H., Sowiyah, S., & Rahman, B. (2020). The Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at Schools in Bandar Lampung. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 5(1), 121–130. <https://doi.org/10.24042/tadris.v5i1.5391>
- Mduwile, P., Malaya, H., Goswami, D., & Nyamweya, D. I. (2024). Role Of School Management In Improving Quality Of Education: A Literature Review. *Towards Excellence*, 266–284. <https://doi.org/10.37867/TE160321>
- Mao, S. (2022). Statistical derivation of linear regression. In K. Chen, N. Lin, R. Meštrović, T. A. Oliveira, F. Cen, & H.-M. Yin (Eds.), *International Conference on Statistics, Applied Mathematics, and Computing Science (CSAMCS 2021)* (p. 141). SPIE. <https://doi.org/10.1117/12.2628017>
- Marhasova et al. (2022). Scientific Research Methodology As A General Approach And Perspective Of The Research Process. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 312(6(2)), 328–334.  
[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(2\)-55](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(2)-55)

- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4). <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Mohd Yaacob, N. binti, & Ishak, R. binti. (2023). A Comparison of Instructional Leadership: An Analysis Of The Model. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v12-i3/18932>
- Musyoki., N., Mulwa., D. J., & Mwanza, Dr. R. (2024). Principals' Management of Teachers' Workload Pressure and Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(VIII), 2368–2377.  
<https://doi.org/10.47772/IJRRISS.2024.8080178>
- Nadtochy, Y. (2022). Factors Affecting the Quality of Education Given the New Innovation Spheres of Economy. *WISDOM*, 23(3), 82–93.  
<https://doi.org/10.24234/wisdom.v23i3.861>
- Nafisa et al. (2025). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Pembentukan Karakter Setingkat Sekolah Menengah Atas. *Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 307–321. <https://doi.org/10.61132/karakter.v2i2.616>
- Ngatini, N., Kusumaningsih, W., Nurkolis, N., & Baldemor, M. R. (2025). Influence of Instructional Leadership and Academic Supervision on The Quality of Learning. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 6(2), 602–614.  
<https://doi.org/10.46245/ijorer.v6i2.804>
- Noviyani, S., Wasliman, I., Hanafiah, H., & Gaffar, A. (2022). Implementation Of Management Standards In Improving The Quality Of Academic Services In Elementary School. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(5), 2052–2060. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i5.501>
- Ningsig, S., & Dukalang, (2019). Penerapan Metode suksesif interval pada analisis Regresi linear berganda . 1(1), 43- 53
- Obioma, D. M. N. C. (2023). Unlocking Potential: The Crucial Link between School Infrastructure and Educational Quality. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VII(IX), 404–413.  
<https://doi.org/10.47772/IJRRISS.2023.70934>
- Pandey, P., Madhusudhan, M., & Singh, B. P. (2023). Quantitative Research Approach and its Applications in Library and Information Science Research. *Access: An International Journal of Nepal Library Association*, 2(01), 77–90.  
<https://doi.org/10.3126/access.v2i01.58895>

- Parveen, K., Phuc, T. Q. B., Alghamdi, A. A., Kumar, T., Aslam, S., Shafiq, M., & Saleem, A. (2024). The contribution of quality management practices to student performance: Mediated by school culture. *Heliyon*, 10(15), e34892. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34892>
- Pramatarindya, M., & Sukidjo, S. (2019). Improving Professional Competence for Teachers. *Proceedings of the 6th International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI 2018)*. <https://doi.org/10.2991/iceri-18.2019.54>
- Prasetyo, R. D., & Nurhidayati, A. (2024). The Effect of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Junior High School Teacher Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(01), 1–14. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i01.57>
- Putri, E. A., Riswandi, R., Sowiyah, S., & Rini, R. (2023). The Role of the School Principle Instructional Leadership on Teacher Professional Competence. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 946–952. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i1.5730>
- Qiu, H., Mardani, F., & Kunorubwe, T. (2024). Perceptions of Discipline and Punishment in Families from Diverse Cultural Backgrounds. *Journal of Psychosociological Research in Family and Culture*, 2(4), 13–20. <https://doi.org/10.61838/kman.jprfc.2.4.3>
- Rizky Taohid, M. G., Aji Sujai, R. A. D., & Nugraha, N. M. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2>
- Rokimin, R., Marzuki, H., & Azka, M. (2023). Implementasi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Studi Kasus Di Mts Darunnajah Cipining Bogor. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 1(2), 63–72. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v1i2.15>
- Rohwer, D. (2022). Designing Ex Post Facto and Experimental Studies. In *Inquiry in Music Education* (pp. 230–252). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003057703-15>
- Rostini, D., Zaeni Achmad Syam, R., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513–2520. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>
- Rosyada, S. R. A., Citriadin, Y., & Harmansyah, H. (2025). The Importance of Instructional Leadership in Schools. *Unram Journal of Community Service*, 6(1), 39–43. <https://doi.org/10.29303/ujcs.v6i1.813>
- Sari, D. R., Ysh, A. S., & Kusumaningsih, W. (2025). The Influence Of Academic Supervision, Instructional Leadership Style, and Work Discipline on Elementary

- School Quality. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 50–57.  
<https://doi.org/10.19109/tadrib.v11i1.27634>
- Sari, I. M., Fitria, H., & Wahidy, A. (2024). The Influence of Principal's Leadership, Work Culture and Work Commitment on Teacher's Professionalism. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 256–269.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.14472>
- Şişman, M. (2016). Factors Related to Instructional Leadership Perception and Effect of Instructional Leadership on Organizational Variables: A Meta-Analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*.  
<https://doi.org/10.12738/estp.2016.5.0172>
- Solahudin, M. (2022). Determinants Of Quality Education: Discipline, Leadership, and Motivation. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 2(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.37481/jmh.v2i1.463>
- Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., Guirardello, E. de B., Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. de B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(3), 649–659.  
<https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Sriyono, H. (2024). The Influence of School Principal Leadership and Work Discipline on Performance. *Journal of World Science*, 3(3), 419–430.  
<https://doi.org/10.58344/jws.v3i3.587>
- Sudaryono, Rahardja, U., Aini, Q., Isma Graha, Y., & Lutfiani, N. (2019). Validity of Test Instruments. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364(1), 012050.  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1364/1/012050>
- Tatto, M. T. (2021). Professionalism in teaching and the role of teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 44(1), 20–44.  
<https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1849130>
- Taufiqurrahman, T., & Nabilah, A. (2023). Implementation of Discipline Culture in Educational Environment. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 3(1), 70–75. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline1515>
- Tschannen-Moran, M. (2009). Fostering Teacher Professionalism in Schools. *Educational Administration Quarterly*, 45(2), 217–247.  
<https://doi.org/10.1177/0013161X08330501>
- Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache: The Journal of Head and Face Pain*, 60(1), 8–12. <https://doi.org/10.1111/head.13707>
- Undiadi, U., & Muhammad, M. (2025). The Relationship Between School Principals' Managerial Skills and Teacher Performance Quality. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 483–491. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.2956>

- Waluyo, E., Septian, A., Jerilian, E., Hidayat, I. N., Prahadi, M.A., Prasetyo, T., & Sabilah, (2024). Analisis Data sample menggunakan uji hipotesis penelitian perbandingan menggunakan uji anova dan uji t. 2(6), 775- 785
- Wahyudi, A., Narimo, S., & Wafrturohmah, W. W. (2020). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal VARIDIKA*, 31(2), 47–55. <https://doi.org/10.23917/varidika.v31i2.10218>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).  
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Zajda, J. (2023). Quality Education in Schools. *Curriculum and Teaching*, 38(2), 93–108. <https://doi.org/10.7459/ct/38.2.07>
- Zhang, X., Admiraal, W., Saab, N., & Liu, Y. (2025). Exploring teaching quality: The role of school working conditions, principal leadership, and teacher characteristics. *Educational Psychology*, 45(3), 292–313.  
<https://doi.org/10.1080/01443410.2025.2466663>
- Zulkarnain, Z., Adiputra, S., & Amir, A. (2025). The Implementation of Teachers' Pedagogical Competence in Elementary Schools. *Kontribusia : Research Dissemination for Community Development*, 8(1), 61.  
<https://doi.org/10.30587/kontribusia.v8i1.8985>