

Pengaruh Pola Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Smp Di Kabupaten Lombok Tengah

Lalu Zainuri

Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana UIN Mataram, Indonesia

Article Info

Article history:

Accepted: 25 Januari 2022

Publish: 28 Januari 2022

Keywords:

Pola Rekrutmen

Disiplin Kerja

Kepala sekolah

Kinerja

Article Info

Article history:

Diterima: 25 Januari 2022

Terbit: 28 Januari 2022

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini merupakan explanatory research. Rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 92 buah. Sampel diambil dengan teknik *disproporsionate stratified random sampling* (4 sekolah dengan rekrutmen pola 1, 36 dengan pola 2, dan 4 sekolah dengan pola 3). Data pola rekrutmen dikumpulkan dengan teknik dokumentasi, data disiplin kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah dikumpulkan dengan teknik angket menggunakan skala Likert. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan melalui prosedur *general linear model (GLM) univariat* menggunakan SPSS 20.0 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan; (1) pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 13,471, p < 0,05$), (2) disiplin kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 4,999, p < 0,05$), dan (3) Pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah, dan (4) pola rekrutmen 1 (mengikuti Permen) adalah pola rekrutmen terbaik yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan demikian pola rekrutmen kepala sekolah mengikuti Permen harus dilanjutkan untuk mendapatkan kepala sekolah yang memiliki kinerja yang baik

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment patterns and work discipline on the performance of junior high school principals in Lombok Regency in Central Lombok Regency. This research is an explanatory research. The research design chosen was a non-experimental design. The population in this study were 92 state junior high schools in Central Lombok Regency. Samples were taken using a disproportionate stratified random sampling technique (4 schools with a recruitment pattern of 1, 36 with a pattern of 2, and 4 schools with a pattern of 3). Recruitment pattern data were collected using documentation techniques, principal discipline data and principal performance were collected using a questionnaire technique using a Likert scale. The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics to test the hypothesis. Hypothesis testing was carried out through a univariate general linear model (GLM) procedure using SPSS 20.0 at a significance level of 5%. The research results show; (1) the principal's recruitment pattern has a significant effect on the principal's performance ($F = 13,471, p < 0,05$), (2) the principal's discipline has a significant effect on the principal's performance ($F = 4,999, p < 0,05$), and (3) The pattern of recruitment and discipline of school principals together has a significant effect on the performance of junior high school principals in Central Lombok Regency, and (4) recruitment pattern 1 (following the Ministerial Regulation) is the best recruitment pattern that affects the performance of school principals. Thus the pattern of recruitment of school principals following the Ministerial Regulation must be continued to get principals who have good performance

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Lalau Zaenuri

Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana UIN Mataram, Indonesia

Email: uyiek2005@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

Diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, mengandung implikasi logis bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dituntut memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Operasionalisasi Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tersebut diatur melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 sebagai perubahan dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah yang menguraikan syarat-syarat dan tahapan yang harus dilalui seorang guru untuk dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah.

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 mengatur tentang dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, antara lain: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Hasil survei Depdiknas Tahun 2012 terhadap 250 ribu kepala sekolah di Indonesia menunjukkan bahwa 70% tidak kompeten dan hampir semua kepala sekolah lemah di bidang manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi ini merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik (Andriani et al., 2019). Dengan fakta tersebut, banyak kalangan menilai bahwa lemahnya kompetensi kepala sekolah ini disebabkan karena faktor pembinaan yang kurang memadai dan faktor rekrutmen kepala sekolah yang tidak berdasarkan prestasi kerja (kinerja), melainkan atas kehendak kepala daerah (Hidayat, 2016).

Otonomi daerah sebagai perwujudan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Salah satu kewenangan tersebut adalah dalam pembinaan karir pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk rekrutmen kepala sekolah/madrasah. Implementasi kewenangan tersebut selama ini menunjukkan dua kecenderungan yaitu: (1) adanya perbedaan proses rekrutmen antara daerah yang satu dengan yang lain, dan (2) ditemukannya indikasi penyimpangan dari prinsip-prinsip profesionalisme dalam proses rekrutmen kepala sekolah/madrasah.

Dalam konteks ini pemerintah pusat memiliki kewenangan membuat regulasi agar dua hal tersebut dapat dikurangi/ditekan melalui berbagai peraturan dan kebijakan antara lain Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Permendikbud tersebut mengamanatkan perlunya penataan kembali sistem rekrutmen dan pembinaan karir kepala sekolah/madrasah agar diperoleh kepala sekolah/madrasah yang kredibel dan berkompeten. Karena itu semua pihak yang terkait, terutama pemerintah daerah dalam hal rekrutmen kepala sekolah/madrasah harus memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tersebut. Untuk melaksanakan sistem rekrutmen dan pembinaan karir kepala sekolah/madrasah diperlukan adanya komitmen yang sama pada tataran kebijakan di level Pemerintah kabupaten/kota di seluruh Indonesia.

Menyikapi persoalan pendidikan di daerah serta untuk mendapatkan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang memadai, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), merumuskan berbagai kebijakan untuk pengembangan kepala sekolah. Desain utama program pengembangan kepala sekolah yaitu: (1) rekrutmen kepala sekolah, (2) Pembinaan dan pengembangan, (3) Penghargaan dan perlindungan, dan (4) penjaminan mutu (Sumarno, 2015).

Mengingat strategisnya peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah yang profesional dibutuhkan sistem yang kondusif bagi rekrutmen dan pembinaan kepala sekolah yang berorientasi kepada kinerja dan prestasi dengan *reward & punishment* yang tegas dan konsekuen untuk melahirkan seorang kepala sekolah yang tangguh (Baihaqi, Khairuddin, 2012) (*Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah*, n.d.), profesional dan berkompeten dalam manajemen

sekolah sehingga tercapainya standar nasional pendidikan (SNP) yang sangat baik (Aghniya, 2017). Untuk pencapaian standar nasional pendidikan dilakukan evaluasi sekolah secara periodik untuk 8 Standar Nasional Pendidikan yang dilakukan oleh Tim Akreditasi berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang. Data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, jumlah SMP yang sudah terakreditasi berjumlah 68 sekolah. Sekolah yang terakreditasi kategori A sebanyak 15 sekolah atau 22,05 %, sisanya kategori B sebanyak 53 sekolah atau 77,94 %. Jadi dari kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa dari sekian banyak SMP di Kabupaten Lombok Tengah masih banyak SMP yang belum memenuhi tingkat standar nasional pendidikan yang sangat baik. Hal ini berarti kinerja kepala sekolah masih perlu ditingkatkan dalam manajemen sekolah.

Disamping pola rekrutmen kepala sekolah, kualitas kepala sekolah juga ditentukan oleh aspek kehidupan sekolah seperti disiplin dan iklim kerja sekolah (Hanifah, 2017). Disiplin kerja dilihat sebagai satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, antara lain untuk menjaga sistem tetap berjalan dengan baik dan merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja (kinerja) (Amalia & Rudiansyah, 2019). Kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu dan disiplin sekolah. Penerapan disiplin yang baik dan kuat dalam proses pendidikan akan menghasilkan mental, watak dan kepribadian yang kuat (Jalilah et al., 2020).

(Ekada et al., 2016) mengatakan bahwa: kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja kepala sekolah disebabkan karena masih lemahnya didalam mekanisme pengangkatan kepala sekolah. Adanya mekanisme pengangkatan kepala sekolah yang tidak sesuai dengan aturan sebagai pertanda kurangnya disiplin dan menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsi yang harus dijalankan.

Sinyalemen tersebut sesuai dengan pendapat Mulayasa bahwa: karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih mengedepankan cara pengangkatan dilihat dari kepangkatan dan pengalaman menjadi guru. Meskipun kepangkatan dan pengalaman merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan dan dinilai dalam proses rekrutmen dan seleksi kepala sekolah, namun belum tentu merupakan jaminan untuk bisa menghadirkan kepala sekolah yang berbobot dan berkinerja baik .

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, mengamanatkan bahwa pemerintah memandang perlu untuk menetapkan standar-standar lainnya guna mendukung pelaksanaan reformasi dibidang pendidikan yang berlandaskan amanat para pendiri bangsa. Salah satu yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah standar tentang kepala sekolah/madrasah yang tertuang didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam aturan ini pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah terdiri dari kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum terdiri dari; (1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi; (2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tingginya adalah 56 tahun serta Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun dan Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c. Sedangkan Kualifikasi khusus ditentukan menurut jenjang pendidikannya antara lain: berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat sebagai guru, dan memiliki sertifikat kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepala sekolah yang direkrut harus benar-benar diseleksi sesuai dengan kompetensi yang sudah diatur dalam undang-undang yakni kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap *performance* dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah (Maryono, 2015). Akan tetapi nyatanya rekrutmen

calon kepala sekolah masuk dalam ranah politik sehingga hasil kerjanya tidak efektif dan efisien (Baihaqi, Khairuddin, 2012).

Upaya rekrutmen kepala sekolah harus dilakukan dengan selektif guna memilih dan mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut, rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar bekerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Jabar et al., 2020). Konteks kekurangan yang dimaksud bukan hanya dari sisi kualitas maupun kuantitas, melainkan juga kekurangan dari sisi prosedur perekrutan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penyebab utama jabatan kepala sekolah di Amerika tidak menarik adalah pekerjaannya yang banyak dan berat dan insentif jabatan kepala sekolah dipandang relatif rendah atau tidak sebanding dengan beban pekerjaannya. Konteks ini kalau kita memandang dari persepektif Indonesia, maka kurang lebih sama bahwa tugas dan tanggungjawab sebagai kepala sekolah tidak sebanding dengan tingkat insentif jabatan yang diterima. Ditambah lagi persyaratan yang dipersyaratkan dinilai sangat berat bagi guru, antara lain memiliki sertifikat kepala sekolah dimana untuk mendapatkannya melalui suatu proses yang panjang dan seleksi yang ketat.

Inti rekrutmen yang disimpulkan berdasarkan berbagai pandangan ahli adalah usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Semakin banyak jumlah pelamar maka semakin besar peluang untuk mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas. Seperti yang dikatakan Dessler (1992), Iswanto (2012) bahwa perekrutan merupakan aktivitas yang penting, karena makin besar jumlah pelamar makin selektif pula orang yang dapat di angkat. Rekrutmen merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan meliputi: menetapkan, memilih, mendapatkan, dan menempatkan orang yang diperlukan untuk memenuhi rencana operasional (Suhardi et al., 2020).

Menyikapi persoalan pendidikan di daerah, serta untuk mendapatkan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang memadai, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), merumuskan berbagai kebijakan untuk pengembangan kepala sekolah. Desain utama program pengembangan kepala sekolah yaitu: (1) rekrutmen kepala sekolah, (2) Pembinaan dan pengembangan, (3) Penghargaan dan perlindungan, dan (4) penjaminan mutu (Sumarno, 2015). Berbeda dengan kejadian di lapangan, menunjukkan bahwa rekrutmen kepala sekolah dilakukan dengan cara yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pemerintah sehingga tugas kepala sekolah seolah menjadi beban tersendiri.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, selama ini proses rekrutmen kepala sekolah dilaksanakan melalui tahapan yaitu : (a) pengusulan calon kepala sekolah oleh Pengawas Sekolah dan/atau Kepala UPTD masing-masing kecamatan, (b) seleksi administratif, dan (c) seleksi akademik.

Sementara itu menurut Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, yang diperjelas dengan dikeluarkannya Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud Nomor 3813/B.B1/HK/2020 tentang Petunjuk Teknis Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah dijelaskan bahwa proses rekrutmen kepala sekolah pada satuan pendidikan melalui tiga tahap, yaitu (1) pengusulan calon kepala sekolah, (2) seleksi calon kepala sekolah (seleksi administrasi dan seleksi substantif), dan (3) pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala sekolah.

Melihat adanya perbedaan pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang belum sesuai dengan regulasi yang ada tentunya akan berdampak terhadap kualitas kepala sekolah yang dihasilkan. Kualitas kepala sekolah juga akan

mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu Pendidikan.

Selain proses rekrutmen, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja kepala sekolah yaitu disiplin kerja kepala sekolah. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: datang ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi sekolah.

Beberapa studi telah mengidentifikasi dengan berbagai faktor yang dianggap dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teoretik dan empiris yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pola Rekrutmen Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Kabupaten Lombok Tengah

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan explanatory research (Vogt, 2015) dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei (Creswell, 2017). Rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen (Creswell, 2017), yang akan melakukan penelitian satu kali dan memaparkan satu kejadian pada satu waktu yang dekenal dengan studi cross sectional (Cooper, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 92 sekolah, yang terdiri dari 4 sekolah yang memiliki kepala sekolah dengan rekrutmen pola 1 (Rekrutmen yang sesuai dengan Permen), 84 sekolah dengan pola 2 (rekrutmen melalui penguatan), 4 sekolah dengan rekrutmen pola 3 (rekrutmen yang tidak menggunakan keduanya). Sampel diambil dengan teknik *disproporsionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap dan sebagian kurang proporsional pembagiannya. Dalam penelitian ini untuk sekolah yang memiliki kepala sekolah yang melalui perekrutan pola 1 dan pola 3 diambil semuanya, yaitu masing-masing sebanyak 4 sekolah, sedangkan dengan pola 2 diambil 28% menjadi sebanyak 26 sekolah.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada masing-masing variabel adalah pedoman dokumentasi dan angket. Angket ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing variabel. Dalam penelitian ini setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011).

Tabel 1.Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator Disiplin Kepala Sekolah	Jumlah butir	No butir
1	Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik	Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan	2	1,2
		Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau lembaga pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku	2	3,4
		Tidak membangkan pada peratran yang berlaku, baik bagi atasan, pendidik, maupun peserta didik	2	5,6
		Tidak suka membohong	2	7,8
		Bertingkah yang menyenangkan	2	9,10
		Rajin dalam belajar	2	11,12
				2

No	Dimensi	Indikator Disiplin Kepala Sekolah	Jumlah butir	No butir
		Tidak suka malas dalam memberikan arahan/belajar mengajar	2	15,16
		Tidak meyuruh orang untuk bekerja demi sendiri	2	17,18
		Tepat waktu	2	19,20
2	Tatat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku	Menerima dan menganalisa dan mengkaji berbagai pemberuan pendidik	2	21,22
		Berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada	2	23,24
		Tidak membuat keributan	2	25,26
		Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah dterapkan	2	27,28
		Membantu proses kelancaran proses belajar mengajar	2	29,30
3	Menguasai diri dan intropeksi	Menguasai diri	2	31,32
		Mengontrol diri	2	33,34
		Berhati-hati	2	35,36
		Memaafkan	2	37,38

Tabel 2. Kisi-kisi Angket Kinerja Kepala Sekolah

No	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jumlah butir	Nomor Butir
1	Kompetensi kepribadian dan Sosial	Berahlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah	1	1
		Melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan penuh kejujuran, ketulusan, komitmen dan integritas	1	2
		Melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan penuh kejujuran, ketulusan, komitmen dan integritas	1	3
		Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dan tantangan sebagai kepala sekolah	1	4
		Berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan	1	5
		Tanggap dan peduli terhadap kepentingan orang atau kelompok lain	1	6
		Mengembangkan dan mengelola hubungan sekolah dengan pihak lain di luar sekolah dalam rangka mendapatkan dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah	1	7
2	Kompetensi Kepemimpinan Pembelajaran	Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah	1	8
		Merumuskan tujuan yang menatang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi	1	9
		Mengembangkan sekolah menuju organisasi	1	10

No	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jumlah butir	Nomor Butir
		pembelajaran (learning organization)		
		Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran	1	11
		Memegang teguh tujuan sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran	1	12
		Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif	1	13
		Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kerjasama dalam rangka untuk menciptakan kalaborasi yang kuat di antara warga sekolah	1	14
		Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif	1	15
		Mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah	1	16
		Mengelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitas secara optimal	1	17
3	Kompetensi pengembangan sekolah	Menyusun rencana pengembangan sekolah/madrasah jangka panjang, menengah, dan pendek dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah /madrasah	1	18
		Mengembangkan struktur organisasi sekolah/madrasah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan	1	19
		Melaksanakan pengembangan sekolah/madrasah sesuai dengan rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek sekolah menuju tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah	1	20
		Mewujudkan peningkatan kinerja sekolah yang signifikan sesuai dengan visi, misi tujuan sekolah dan standart nasional pendidikan	1	21
		Melakukan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat	1	22
		Merencanakan dan menindaklanjuti hasil monitoring evaluasi dan pelaporan	1	23
		Melaksanakan penelitian tindakan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah/madrasah	1	24
4	Kompetensi manajemen sumber daya	Mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal	1	25
		Mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah/madrasah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran	1	26
		Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai prinsip-prinsip efisiensi, transparansi, dan	1	27

No	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jumlah butir	Nomor Butir
		akuntabilitas.		
		Mengelola lingkungan sekolah yang menjamin keamanan, keselamatan dan kesehatan	1	28
		Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah /madrasah	1	29
		Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan	1	30
		Mengelola layanan-layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah / madrasah	1	31
		Memanfaatkan tehnologi secara efektif dalam kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah	1	32
5.	Kompetensi kewirausahaan	Menciptakan inovasi bermanfaat bagi pengembangan sekolah/madrasah	1	33
		Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran	1	34
		Memotivasi warga sekolah untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing	1	35
		Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang di hadapi sekolah/madrasah	1	36
		Menerapkan nilai dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengembangkan sekolah/madrasah	1	37
6.	Kompetensi supervise pembelajaran	Menyusun program supervise akademik dalam rangka peningkatan professionalism guru	1	38
		Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan mengunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat	1	39
		Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	1	40

Penggunaan instrumen dalam penelitian ini sebelum digunakan untuk memperoleh data di lapangan, maka harus melalui validasi instrumen dengan tujuan hasil data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang divalidasi yaitu variabel disiplin kerja kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah. Validasi instrumen terdiri dari validasi isi menggunakan metode Lawshe yang dinilai oleh 2 orang pakar. Besaran nilai validasi isi ditunjukkan dengan content validity ratio (CVR) yang diperoleh dengan rumus, $CVR = (n_e - N/2) / (N/2)$. Tingkat validasi isi melalui indikator tunggal yang berkisar dari -1 sampai 1, jika $CVR > 0$ maka butir dinyatakan valid, jika $CVR = 0$ maka butir dinyatakan tidak valid tetapi diperbaiki, jika $CVR < 0$ maka butir dinyatakan tidak valid/gugur

(Ayre & Scally, 2014). Setelah instrumen dinyatakan valid oleh pakar, instrumen kemudian diujicobakan pada 30 orang guru pada sekolah pouplasi penelitian yang bukan sampel penelitian untuk menentukan validasi empirik butir instrumen menggunakan rumus korelasi product moment dari Carl Pearson dengan SPSS 20.0, jika koefisien korelasi hasil analisis yang diperoleh $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2011). Reliabilitas instrument digunakan rumus Alpha Cronbach dengan nilai koefisien lebih besar dari 0,70 (Kerlinger, 1964).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif penentuan nilai kategori setiap variabel penelitian menggunakan interval kelas dengan rumus:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Jumlah kelas adalah 5, maka nilai dari 1 sampai 5 dengan nilai secara berurutan adalah sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dari rumus di atas maka diperoleh nilai interval sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Pedoman penilaian dibuat dalam bentuk tabel seperti yang dirumuskan oleh (Riduan, 2010):

Tabel 3. Pedoman Penilaian

No	Rata-rata Nilai	Kriteria Rata-Rata Jawaban	
		Disiplin Kerja Kepala Sekolah	Kinerja Kepala Sekolah
1	80 - 100	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
2	70 - 79	Tinggi	Tinggi
3	60 - 69	Sedang	Sedang
4	50 - 59	Rendah	Rendah
5	0 - 49	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Pengolahan data penelitian diawali dengan melakukan uji prasyarat analisis data menggunakan uji normalitas Kormogorov-Smirnov Test dan uji Homogenitas Levene sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis varians univariate melalui prosedur *general linear model* (GLM) menggunakan SPSS 20.0, untuk mencari pengaruh variabel pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah, pengaruh pola disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah dan pengaruh bersama-sama pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Perbedaan variabel terikat ditampilkan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Perbedaan secara bersama-sama ditunjukkan oleh angka signifikan nilai F statistik *Wilks' Lambda* pada *multivariate test*. Nilai *p* kurang dari 0,05 berarti H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama terdapat perbedaan variabel dependen. Uji kedua untuk pengaruh secara mandiri ditunjukkan oleh probabilitas nilai F pada *test of between-subjects effects MANOVA*. Nilai *p* kurang dari 0,05 berarti H_0 ditolak, artinya secara mandiri terdapat perbedaan variabel dependen. Uji lanjut untuk menentukan pola rekrutmen mana yang paling berpengaruh dilakukan dengan uji *Pairwise Comparisons MANCOVA*. Semua analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrument Disiplin Kerja Kepala Sekolah

Hasil validasi isi angket disiplin kerja kepala sekolah menunjukkan ada beberapa perbedaan pendapat menurut pakar pada instrument disiplin kerja kepala sekolah. Instrumen nomor 2 dan 5 menurut para pakat berbeda pendapat, sehingga peneliti memperbaiki kembali instrument tersebut.

Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat 3 butir instrumen penilaian yang dinyatakan tidak valid. Butir-butir tersebut adalah pada nomor 14, 26, dan 38. Semua butir yang tidak valid dibuang dari instrument, sehingga jumlah butir instrument angket disiplin kerja kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 butir.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 20.0, diperoleh Cronbach Alpha = 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian.

Validitas dan Reliabilitas Instrument Kinerja Kepala Sekolah

Hasil validasi isi angket kinerja kepala sekolah menunjukkan ada beberapa perbedaan pendapat menurut pakar pada instrument disiplin kerja kepala sekolah. Instrumen nomor 18, 19 dan 38 menurut para pakar berbeda pendapat, sehingga peneliti memperbaiki kembali instrument tersebut.

Hasil validasi empiris menunjukkan bahwa terdapat 3 butir instrumen penilaian yang dinyatakan tidak valid. Butir-butir tersebut adalah pada nomor 27, 34, dan 40. Semua butir yang tidak valid dibuang dari instrument, sehingga jumlah butir instrument angket disiplin kinerja kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 butir.

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 20.0, diperoleh Cronbach Alpha = 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen angket kinerja kepala sekolah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian.

Deskripsi Data Disiplin Kerja Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik deskriptif data menunjukkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah kelompok pola 1 (Rekrutmen yang sesuai dengan Permen) memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 (rekrutmen melalui penguatan) dan pola 3 (rekrutmen yang tidak menggunakan keduanya). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kepala sekolah yang masuk menjadi kepala dengan pola 1 lebih baik dibanding kelompok kepala sekolah yang masuk melalui jalur rekrutmen pola 2 dan 3. Pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Data Disiplin Kepala Sekolah

No	Deskriptor	Kelompok Pola Rekrutmen		
		Pola 1	Pola 2	Pola 3
1.	Jumlah subjek (n)	4	26	4
2.	Nilai maks. ideal	100	100	100
3.	Nilai tertinggi	67.86	70.00	62.14
4.	Nilai terendah	59.29	52.86	52.14
5.	Rata-rata	64.29	60.91	57.86
6.	Katagori	Cukup	Cukup	Kurang
7.	Simpangan baku	3.60	4.16	4.52

Deskripsi Data Kinerja Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik deskriptif data menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah kelompok pola 1 (Rekrutmen yang sesuai dengan Permen) memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 (rekrutmen melalui penguatan) dan pola 3 (rekrutmen yang tidak menggunakan keduanya). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah yang masuk menjadi kepala dengan pola 1 lebih baik dibanding kelompok kepala sekolah yang masuk melalui jalur rekrutmen pola 2 dan 3. Pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Data Kinerja Kepala Sekolah

No	Deskriptor	Kelompok Pola Rekrutmen		
		Pola 1	Pola 2	Pola 3
1.	Jumlah subjek (n)	4	26	4
2.	Nilai maks. ideal	100	100	100

No	Deskriptor	Kelompok Pola Rekrutmen		
		Pola 1	Pola 2	Pola 3
3.	Nilai tertinggi	75.68	66.89	58.11
4.	Nilai terendah	64.19	51.35	52.03
5.	Rata-rata	71.62	60.08	54.22
6.	Kategori	Baik	Cukup	Kurang
7.	Simpangan baku	5.09	4.29	2.67

Uji Normalitas Data Penelitian

Hasil uji normalitas dari 6 kelompok data menunjukkan angka signifikansi > 0,05. Hal ini berarti bahwa semua kelompok data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk uji *MANOVA* terpenuhi. Pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	1D	.329	4	.	.895	4	.406
	1K	.355	4	.	.826	4	.158
	2D	.114	26	.200*	.962	26	.435
	2K	.086	26	.200*	.969	26	.598
	3D	.236	4	.	.940	4	.653
	3K	.374	4	.	.818	4	.139

Uji Homogenitas Data Penelitian

Hasil uji homogenitas menunjukkan hasil uji homogenitas secara sendiri-sendiri dengan menggunakan *Levene’s test of equality of error variance*. Nilai *p* yang dihasilkan untuk ketiga variabel penelitian > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kinerja kepala sekolah untuk ketiga kelompok memiliki varians yang homogen. Dengan demikian persyaratan homogenitas data untuk uji multivariat melalui prosedur *general linear model (GLM) univariat* sudah dapat dipenuhi. Pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Homogenitas Varians Kelompok untuk Variabel Kinerja Sekolah

F	df1	df2	Sig.
.913	2	31	.412

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis I dapat ditunjukkan dari hasil *test of between-subjects effects* nilai *F* = 13,471 (*p* < 0,05). Dengan demikian *H*₀ untuk hipotesis I yang menyatakan “Pola rekrutmen kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” ditolak. Artinya: Pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Pengujian hipotesis II dapat ditunjukkan dari hasil *test of between-subjects effects* nilai *F* = 4,999 (*p* < 0,05). Dengan demikian *H*₀ untuk hipotesis II yang menyatakan “Disiplin kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” ditolak. Artinya: Disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Pengujian hipotesis III dapat ditunjukkan dari hasil *test of between-subjects effects* nilai *F* = 13,471 dengan nilai *p* < 0,05. Dengan demikian *H*₀ yang menyatakan “pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan, ditolak. Kesimpulannya adalah, pola rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil *Tests of Between-Subjects Effects* pada MANOVA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	1609.038 ^a	3	536.346	15.329	.000	.605
Intercept	457.813	1	457.813	13.084	.001	.304
X2	174.899	1	174.899	4.999	.033	.143
X1	942.706	2	471.353	13.471	.000	.473
Error	1049.698	30	34.990			
Total	277519.000	34				
Corrected Total	2658.735	33				

Hasil uji lanjut dilihat dari *pairwise comparisons* pada MANCOVA menunjukkan bahwa: (1) Selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 dengan pola rekrutmen 2 = 15,142 , dengan nilai $p < 0,05$. Artinya: Rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 lebih tinggi dan berbeda signifikan dibanding kelompok pola rekrutmen 1. (2) Selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 dengan pola rekrutmen 3 = 4,49 , dengan nilai $p < 0,05$. Artinya: Rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 lebih tinggi dan berbeda signifikan dibanding kelompok pola rekrutmen 3. (3) Selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 2 dengan pola rekrutmen 3 = 15,142 , dengan nilai $p < 0,05$. Artinya: Rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 2 lebih tinggi dan berbeda signifikan dibanding kelompok pola rekrutmen 3. Hasil uji *pairwise comparisons* adalah: pola rekrutmen 1 adalah pola rekrutmen terbaik yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil *Test Pair Comparisons* pada MANCOVA

(I) X1	(J) X1	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	15.142 [*]	3.293	.000	8.417	21.866
	3	22.068 [*]	4.495	.000	12.888	31.249
2	1	-15.142 [*]	3.293	.000	-21.866	-8.417
	3	6.927 [*]	3.272	.043	.245	13.608
3	1	-22.068 [*]	4.495	.000	-31.249	-12.888
	2	-6.927 [*]	3.272	.043	-13.608	-.245

Temuan ini dapat dijelaskan mengapa hasilnya demikian. Rekrutmen kepala sekolah yang dilakukan dengan mengacu pada peraturan meteri (Pola 1) dilakukan dengan tahapan yang panjang. Sebelum Dinas melakukan rekrutmen, terlebih dahulu membuat rencana rekrutmen yang terdiri dari penyusunan program rekrutmen yaitu petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis rekrutmen kepala sekolah. Setelah itu, Dinas mengirimkan surat edara kepada masing-masing sekolah untuk merekomendasikan nama-nama calon kepala sekolah untuk diseleksi dan mengikuti kegiatan pelatihan. Setelah pengumuman resmi diterima dari dinas pendidikan, kepala sekolah mengidentifikasi calon guru untuk diusulkan sebagai calon kepala sekolah. Guru yang memenuhi persyaratan selanjutnya dapat menyiapkan berkas proposal dan surat lamaran yang ditujukan kepada Kepala dinas pendidikan kabupaten melalui kepala sekolah. Surat lamaran yang dibuat oleh guru harus disertai dengan dokumen administrasi yang dipersyaratkan. Selanjutnya

berkas usulan yang terdiri dari berkas permohonan dan berkas usulan kelengkapan administrasi diajukan secara bersama-sama oleh kepala sekolah atau bersama pengawas sekolah kepada Kepala Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Ketika dinyatakan lulus administrasi dan substansi, calon kepala sekolah mengikuti pelatihan. Pelaksanaan pelatihan calon kepala sekolah mereka jalani dalam tiga tahap, yaitu: *inservice learning* pertama, *on-the-job learning*, dan *in-service learning* kedua.

Kegiatan *in-service learning* pertama berupa pertemuan tatap muka antara peserta diklat dengan instruktur diklat. Kegiatan ini dilaksanakan dalam durasi minimal 70 jam pelajaran, setiap jam berdurasi 45 menit. Materi pelatihan meliputi materi umum, materi inti dan materi penunjang. Di akhir kegiatan *in-service learning* pertama, peserta menyiapkan action plan yang akan dilaksanakan selama *on-the-job learning*. Penyusunan rencana aksi didasarkan pada hasil analisis evaluasi diri yang tercermin dalam hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian (AKPK).

On the job learning adalah pembelajaran di lapangan dalam situasi kerja nyata. Dilakukan di dua sekolah yaitu di sekolah magang sekolah sendiri dan di sekolah sekolah lain. Pelaksanaan *on the job learning* di sekolah sendiri setara dengan 150 jam pelajaran dan pelaksanaan *On the job learning* di sekolah lain setara dengan 50 jam pelajaran. Penetapan durasi *On the job learning* di sekolah sendiri dan di sekolah lain ditentukan bersama antara LPPCKS dengan Dinas Pendidikan.

In-service learning kedua merupakan kegiatan pembelajaran selama 30 jam pelajaran berupa tatap muka antara peserta diklat CKS/M dengan instruktur diklat untuk menilai portofolio CKS/M dan presentasi hasil *on the job learning*. Penilaian portofolio merupakan penilaian terhadap sejumlah tagihan hasil pelaksanaan *on the job learning* yang dikumpulkan oleh peserta pelatihan CKS/M dalam satu volume. Penilaian presentasi dilakukan melalui presentasi lisan dan menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi Power Point. Presentasi dan tanya jawab dilakukan selama 30 menit setiap peserta. Penilaian menggunakan instrumen yang ditentukan.

Melalui diklat ini calon kepala sekolah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dalam memimpin sekolahnya. Dengan demikian, calon kepala sekolah siap secara fisik dan mental dalam memangku jabatan kepala sekolah. Selain itu, calon kepala sekolah yang dinyatakan lulus diklat akan memiliki sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6/2018 bahwa pengangkatan kepala sekolah dilakukan. bagi calon kepala sekolah yang telah memiliki sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan.

Materi diklat yang sangat sesuai untuk menunjang kerja kepala sekolah dan *training* berkali-kali dalam rangka memantapkan pemahaman ke dalam praktek menjadi kepala sekolah seperti yang dipaparkan diatas menyebabkan calon kepala sekolah ini memiliki visi kerja yang jelas, dan strategi pencapaian yang tepat. Pemahaman kepala sekolah terhadap visi, misi, dan strategi pencapaiannya sangat menentukan kinerja kepala dan mutu sekolah yang dipimpinnya. (Haryana, 2018) menyatakan penyusunan dan pemahaman visi, misi, tujuan, dan strategi kebijakan merupakan bagian dari manajemen strategik kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah.

Hasil analisis lebih lanjut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah kelompok pola 1 memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 dan pola 3. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kepala sekolah yang masuk menjadi kepala dengan pola 1 lebih baik dibanding kelompok kepala sekolah yang masuk melalui jalur rekrutmen pola 2 dan 3.

Mekanisme seleksi yang begitu panjang ditambah dengan materi diklat dan *training* berkali-kali bagi calon kepala sekolah seperti yang dipaparkan diatas membuat mereka terbiasa dan terlatih. Terjadi pembentukan sikap dan keterampilan serta mental kerja yang baik selama diklat tersebut, termasuk di antaranya adalah mental kerja disiplin. Mental kerja disiplin ini

docontohkan oleh kepala sekolah dalam lingkungan kerjanya. Kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik bagi semua warga sekolah yang lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hengki Wijaya (2018), bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dan pendidik di sekolah harus menjadi model bagi semua guru dan peserta didik di sekolah.

Selanjutnya untuk pengaruh disiplin kerja dan rekrutmen kepala sekolah, di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah merasakan kekompakan dalam bekerja, solidaritas dan rasa kekeluargaan yang tinggi. Rasa solidaritas dan kesetiakawanan antar pegawai mengakibatkan rasa empati mereka untuk saling membantu, bekerjasama, dan memberikan dorongan semakin tinggi. Sebagaimana dinyatakan oleh (Irwanto & Melinda, 2015) para pegawai ini maka intensitas saling memberi semangat, dorongan dan motivasi serta saling membantu dan bekerjasama tergolong sering dan ini menjadi salah satu indikator keberhasilan disiplin kerja.

4. KESIMPULAN

Pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah, dan pola rekrutmen 1 adalah pola rekrutmen terbaik yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk menambah teori dan riset dalam hal diklat pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan serta mengubah atau menambah variabel lain sebagai variabel independen dan dependen dan menggunakan analisis jalur (*analisis part*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk menyempurnakan penelitian ini.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat terlaksana karena bantuan dan dukungan dari Pasacasarjana Universitas Islam Negeri Mataram dan para pembimbing.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, H. (2017). Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 25–35. <https://doi.org/10.17509/JAP.V24I1.6508>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/JRIMK.V3I2.69>
- Andriani, D. E., Juliyanti, D. T., Suyud, S., Mustiningsih, M., & Arifin, A. (2019). Evaluasi Kualitatif Program Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah Model In-On-In. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(2), 196–216. <https://doi.org/10.21831/JUMP.V1I2.42435>
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79–86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Baihaqi, Khairuddin, M. H. (2012). Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 15(1), 2012–2026.
- Cooper, Donald. (2013). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Us Higher Ed.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran* (ed. 4th). Pustaka Pelajar.
- Ekada, A., Mirfani, A., & Sutarsih, C. (2016). Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah Dan Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 23(2). <https://doi.org/10.17509/JAP.V23I2.5641>

- Hanifah, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 21(2), 111837. <https://doi.org/10.17977/JIP.V21I2.8373>
- Haryana, E. (2018). Implementasi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(1), 223–230. <https://doi.org/10.4321/IJEMAR.V2I1.1828>
- Hidayat, N. (2016). OTONOMI DAERAH DAN DESENTRALISASI PENDIDIKAN: (Studi Pada Jenjang Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto). *Society*, 4(1), 35–50. <https://doi.org/10.33019/SOCIETY.V4I1.34>
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.37676/EKOMBIS.V3I2.148>
- Jabar, C. S. A., Khuzaimi, I., & Andriani, D. E. (2020). Menarik Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru? *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 99–121. <https://doi.org/10.21831/JUMP.V2I1.31051>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/JOE.V1I2.14>
- Kerlinger, F. N. (1964). *Asas-Asas Penelitian Behavioral, Indonesian Edition*.
- Maryono. (2015). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan*, 9(2), 147–160.
- Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah*. (n.d.). Retrieved 20 October 2021, from <http://disdik.lomboktengahkab.go.id/>
- Riduan. (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Suhardi, Sudirman, & Fahrudin. (2020). *Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah Di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan*.
- Sumarno, S. (2015). Studi Rekrutmen Dan Pengembangan Profesi Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan Di Kecamatan Selupu Rejang. *Manajer Pendidikan*, 9(4), 505–515.
- Vogt, W. (2015). Explanatory Research. In *Dictionary of Statistics & Methodology*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412983907.N697>
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. WAHJOSUMIDJO.