

**PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA
SEKOLAH SMP DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH**



Oleh:

LALU ZAENURI

NIM : 200403047

Tesis Ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM
2022**

**PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA
SEKOLAH SMP DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH**



Pembimbing:
Dr. H. Maimun, M.Pd.
Dr. Yusuf, M.Pd.

Oleh:
LALU ZAENURI
NIM : 200403047

Tesis Ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis oleh **LALU ZAENURI**, NIM : 200403047 dengan judul **“Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah”**, telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji

Disetujui pada tanggal: 20 November 2021

Pembimbing I



DR.H.MAIMUN,S.Ag.,M.Pd.
NIP. 19681005 199803 1 002

Pembimbing II



DR. YUSUF,M.Pd.
NIP. 19741231 200710 1 010

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis oleh LALU ZAENURI NIM : 200403047 dengan judul "Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah" telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pascasarjana UIN Mataram pada tanggal 29 Desember 2021.

DEWAN PENGUJI

Dr. Mohamad Iwan Fitriani, M.Pd.
(Ketua/Penguji)

Tanggal: 31/2022

Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd.
(Sekretaris/Penguji)

Tanggal: 3-1-2022

Dr. H. Maimun, M.Pd.
(Pembimbing-1/Penguji)

Tanggal: 3-1-2021

Dr. Yusuf, M.Pd.
(Pembimbing-2/Penguji)

Tanggal: 3-1-2022

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

Prof. Dr. H. Fahrurrozi, MA.

NIP. 197512312005011010

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, masih memberikan nikmat kesehatan dan kecerdasan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Tesis yang berjudul, “Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” ini, disusun sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi pada Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan bantuan finansial, moril maupun spiritual selama penulis menyusun tesis ini. Oleh karena itu, sepantasnyalah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Maimun, M.Pd., dan Bapak Dr. Yusuf, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan mengarahkan semua proses penyelesaian tesis ini.
2. Dr. Muhammad Thohri, S.S., M. Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Mataram atas segala kemudahan prosedur administrasi pada setiap tahap penyelesaian tesis, serta masukan dan saran untuk perbaikan tesis.
3. Dr. Mohamad Iwan Fitriani, M.Pd. dan Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd. selaku penguji tesis ini atas segala koreksi dan saran untuk perbaikan isi tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.A. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram atas arahan dan motivasi yang diberikan dalam rangka percepatan penyelesaian perkuliahan dan penulisan tesis.

5. Prof. Masnun Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram atas kesempatan yang diberikan untuk menempuh pendidikan Pascasarjana pada Universitas Islam Negeri Mataram.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah atas kesediannya memberikan izin penelitian.
7. Seluruh keluargaku tercinta (Istri, ayahku, kedua ibuku, dan anak-anakku) yang senantiasa memberikan motivasi, dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Mataram Angkatan 2020.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu penyelesaian tesis ini yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

Mataram, 31 Deseember 2021

Penulis

LEMBAR PENGECEKAN PLAGIARISM



 **UPT. TIPD UIN Mataram**
Plagiarism Checker Certificate 

NO: TIPD/01/PLGX/0443/2021
Sertifikat ini diberikan kepada :
LALU ZAINURI (200403047)

Dengan Judul Tesis :

"Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah"

Tesis Tersebut telah Melakukan Uji Cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin
Similarity Found: 19%
Submission Date : 27-Oct-2021 07:55AM (UTC+0800)
Submission ID : 1685081849




Kepala UPT. TIPD
Ahmad Nurjihadi, M.Ag
NIP. 197907262011011006



MOTTO

“Arti penting manusia bukan terletak pada apa yang dia peroleh, melainkan apa yang sangat ia rindukan untuk diraih.”

(Kahlil Gibran)

PERSEMBAHAN

Tesisi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibuku **Baiq Darminah** dan Ayahku **H. Lalu Abdul Halim** yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik. Terima kasih Ibu, Terimah kasih Ayah atas semua yang telah engkau berikan semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku menuju kesuksesan;
2. Istri Tercinta **Baiq Nurdiana** yang dengan tulus ihlas dan sabar selalu memberikan dukungan dan motivasi;
3. Anak-anakku **Ustadz Lalu Naufal Zacky, Baiq Nayla Fildzah, Lalu Aufa Hanif Zamhari, dan Lalu Muh. Wazil Abqari** semoga ini menjadi motivasi kalian dalam mengejar cita-citamu.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vii
LEMBAR PENGECEKAN PLAGIARISM	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	8
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
D. Definisi Operasional.....	10
1. Rekrutmen Kepala Sekolah	10
2. Disiplin Kerja Kepala Sekolah	12
3. Kinerja Kepala Sekolah	12
BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	13
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	13
1. Kinerja Kepala Sekolah	13
2. Rekrutmen.....	18

3. Disiplin Kerja.....	22
4. Hubungan Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja dengan Kinerja..	27
5. Penelitian Terdahulu yang Relevan tentang Kinerja Kepala Sekolah, Rekrutmen, dan Disiplin Kerja	28
B. Kerangka berpikir	31
C. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Populasi dan sampel.....	35
C. Waktu dan tempat penelitian	35
D. Variabel penelitian.....	36
E. Desain penelitian.....	36
F. Instrumen Penelitian	37
1. Angket Kinerja Kepala Sekolah	38
2. Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah.....	45
3. Pedoman Dokumentasi Pola Rekrutmen Kepala Sekolah	50
G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian	50
H. Teknik Analisis Data	51
1. Analisis deskriptif.....	51
2. Uji Prasyarat	51
3. Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data.....	54
1. Data Hasil Validasi Instrumen Penelitian.....	54
2. Deskripsi Data Hasil Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah	63
2. Deskripsi Data Kinerja Kepala Sekolah	64
B. Uji Persyaratan Analisis.....	65
1. Uji Normalitas Sebaran Data	65
2. Pengujian Homogenitas Varians.....	66
C. Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1. Kedudukan Variabel dan Pengukuran, 36
- Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrument Angket Kinerja Kepala Sekolah, 39
- Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrument Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah, 47
- Tabel 3.4. Tabel Konversi Skor Angket Kinerja Kepala Sekolah, 51
- Tabel 4.1 Hasil Validasi Pakar Terhadap Instrumen Angket Disiplin Kerja, 55
- Tabel 4.2 Rekap Hasil Perhitungan Validitas Konstruk Instrumen Angket disiplin kerja kepala sekolah Berdasarkan Hasil Ujicoba, 57
- Tabel : 4.3. Hasil Validasi Pakar Terhadap Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah, 64
- Tabel 4.4. Rekap Hasil Perhitungan Validitas Konstruk Instrumen Angket kinerja kepala sekolah Berdasarkan Hasil Ujicoba, 61
- Tabel : 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Data Disiplin Kepala Sekolah, 63
- Tabel : 4.6 Hasil Anal isis Statistik Deskriptif Data Kinerja Kepala Sekolah,64
- Tabel : 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Univariat, 66
- Tabel : 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok untuk Variabel Kinerja Kepala Sekolah, 67
- Tabel 4.9. Hasil *Tests of Between-Subjects Effects* pada *MANOVA*, 68
- Tabel 4.10. Hasil *Tests of Between-Subjects Effects* pada *MANOVA*, 69
- Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Univariate Tests, 71
- Tabel 4.12. Hasil *Pairwise Comparisons MANCOVA*, 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka berpikir pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah, 32

Gambar 3.1. Desain Penelitian, 37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabel Validasi Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah, 85
- Lampiran 2. Tabel Validasi Instrumen Angket Disiplin Kepala Sekolah, 88
- Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Angket Disiplin Kepala Sekolah, 89
- Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Angket Kinerja Kepala Sekolah, 93
- Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Angket Kinerja Kepala Sekolah, 95
- Lampiran 7. Hasil Uji Uji Anova dengan SPSS 16.0, 97
- Lampiran 8. Dokumentasi penelitian, 99
- Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup Peneliti, 101

ABSTRAK
PENGARUH POLA REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA
SEKOLAH SMP DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Oleh:

Lalu Zaenuri

Magister Pendidikan Islam Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Mataram,

Abstrak: Rekrutmen kepala sekolah seyogyanya dilakukan secara selektif guna memilih dan mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan yang dipersyaratkan. Namun terkadang ranah politik terlibat dalam proses seleksi kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok di Kabupaten Lombok Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 970 orang pada 92 buah SMP Negeri. 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 16.0 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan; (1) pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 13,471, p < 0,05$), (2) disiplin kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 4,999, p < 0,05$), dan (3) Pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif 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.

Kata Kunci: Pola rekrutmen, disiplin, dan kinerja kepala sekolah

ABSTRACT

THE EFFECT OF RECRUITMENT PATTERNS AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF JUNIOR HIGH SCHOOL PRINCIPLES IN CENTRAL LOMBOK

Oleh:

Lalu Zaenuri

Magister Pendidikan Islam Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Mataram,

Abstract: Principal recruitment should be carried out selectively in order to select and obtain qualified and competent principals in accordance with the requirements. However, sometimes the political realm is involved in the selection process for school principals. 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. The population in this study were all state junior high school teachers in Central Lombok Regency totaling 970 people in 92 state junior high schools. 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). Data on recruitment patterns were collected using documentation techniques, principal discipline data and principals' performance were collected using a questionnaire technique using a Likert scale. Data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics to test the hypothesis. Hypothesis testing was carried out using a univariate general linear model (GLM) procedure using SPSS 16.0 at a significance level of 5%. The research results show; (1) the principal's recruitment pattern has a positive 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 principal discipline 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 principals following the Ministerial Regulation must be continued to obtain principals who have good performance.

Keywords: Recruitment pattern, discipline, and principal's performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

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.¹ 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.²

Otonomi daerah sebagai perwujudan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang

¹ Suhardi, dkk., Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*. 2020, 4(1): 15-21

² Baihaqi, dkk.. Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2012, 1(1): 14-28

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.³

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,

³ Novendra Hidayat, Otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan (Studi Pada Jenjang Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto), *Jurnal Society, Volume VI, Nomor I, Juni 2016*. 36.

(2) Pembinaan dan pengembangan, (3) Penghargaan dan perlindungan, dan (4) penjaminan mutu.⁴

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,⁵ profesional dan berkompeten dalam manajemen sekolah sehingga tercapainya standar nasional pendidikan (SNP) yang sangat baik. 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 %.⁶ 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.⁷ Disiplin kerja dilihat sebagai satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, antara lain untuk menjaga sistem tetap berjalan dengan baik dan

⁴ Sumarno, 2015. Studi Rekrutmen dan Pengembangan Profesi Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan di Kecamatan Selupu Rejang. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(4): 505-515

⁵ Baihaqi, dkk., *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2012, 1(1): 14-28

⁶ Profil Pendidikan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020

⁷ Supardi, 1998, 346

merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja (kinerja).⁸ 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.⁹

Wahjosumidjo 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.¹⁰ Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja kepala sekolah disebabkan karena masih lemahnya didalam mekanisme pengangkatan kepala sekolah.¹¹ 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 Mulyasa bahwa: karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan professional, 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.¹²

⁸ Amalia, E., dan Rudiansyah, M., Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 3(2): 94-102

⁹ Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar, 1996, 47.

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 349

¹¹ Baihaqi, dkk., *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2012, 1(1): 14-28

¹² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. 2003, (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009), 42.

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.¹³ Akan tetapi nyatanya rekrutmen calon kepala sekolah masuk dalam ranah politik sehingga hasil kerjanya tidak efektif dan efisien¹⁴

Upaya rekrutmen kepala sekolah harus dilakukan dengan selektif guna memilih dan mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut Simamora dalam Suhardi, dkk (2020), rekrutmen

¹³ Maryono, Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Pembinaan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(2): 2015. 147-160

¹⁴ Baihaqi, dkk., *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2012, 1(1): 14-28

(*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 kepegawaiaan.¹⁵ 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.¹⁶ 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,

¹⁵ Suhardi, Sudirman, Fahrudin, 2020. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan JPAP 4(1): 15-21*

¹⁶ Jabar. C. S. A., Khuzaimi, I., dan Andriani, D. E., 2020. Menarikkah Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru? *Jurnal Ilmiah Adminstrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 2(1): 98-119*

mendapatkan, dan menempatkan orang yang diperlukan untuk memenuhi rencana operasional.¹⁷

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.¹⁸ 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.

¹⁷ Suhardi, Sudirman, Fahrudin, 2020, Op. Cit.

¹⁸ Sumarno, Studi Rekrutmen dan Pengembangan Profesi Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan di Kecamatan Selupu Rejang. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 2015, 9(4): 505-515

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”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah?
- b. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah?

- c. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan pola rekrutmen kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah?

2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, biaya dan waktu maka tidak semua permasalahan pada identifikasi masalah tersebut akan diteliti pada penelitian ini. Hal itu dilakukan agar penelitian ini lebih mendalam dan akurat. Selain itu, terbatasnya teori-teori yang mendukung sehingga penulis memberikan batasan penelitian. Penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Praya, SMPN 2 Pujut, SMPN 2 Batukling Utara, SMPN 3 Jonggat dan SMPN 1 Praya Timur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pola rekrutmen kepala sekolah mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- b. Disiplin kepala sekolah mengacu pada tiga aspek, yaitu: (a) melaksanakan tata tertib dengan baik, (b) taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku, dan (c) menguasai diri dan introspeksi.
- c. Kinerja kepala sekolah mengacu pada enam aspek, yaitu: (1) kompetensi kepribadian dan Sosial, (2) Kompetensi Kepemimpinan Pembelajaran, (3) Kompetensi pengembangan sekolah, (4) Kompetensi manajemen sumber daya. (5) Kompetensi kewirausahaan, (6) Kompetensi supervisi pembelajaran

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendiskripsikan pengaruh:

- a. Pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.
- b. Disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah

- c. Pola rekrutmen kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara teoritis adalah untuk menambah wawasan sehingga dapat dilakukan kajian lebih mendalam dan pengembangan terhadap Pola Rekrutmen Kepala Sekolah, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Sedangkan manfaat secara praktis diharapkan:

- a. Bagi kepala sekolah, untuk menata manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja kepala sekolah.
- b. Bagi masyarakat, untuk penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu pendidikan SMP di Kabupaten Lombok Tengah.
- c. Dinas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam tugas kepegawasan terkait dengan pola rekrutmen kepala sekolah, disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah di Kabupaten Lombok Tengah.

D. Definisi Operasional

1. Rekrutmen Kepala Sekolah

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan rekrutmen berasal kata kerja “rekrut” kemudian mendapat tambahan awalan meyakni merekrut atau mendaftar (memasukkan) calon anggota baru, sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia rekrutmen memiliki arti mendaftar dan mengangkat calon tenaga kerja atau karyawan baru.¹⁹

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan rekrutmen adalah proses pengumpulan calon

¹⁹ Hassan Shadily. *Kamus Indonesia*. (Jakarta: Gramedia. Cet. 26, 2005), 943.

pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.²⁰

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.²¹

Dengan demikian, disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mempengaruhi, menemukan, dan menarik sebanyak mungkin calon pegawai yang memenuhi syarat kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang. Rekrutmen kepala sekolah didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 yang terdiri dari: penetapan standar kinerja kepala sekolah, rekrutmen calon kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah, akreditasi lembaga penyelenggara program penyiapan calon kepala sekolah, pemerolehan sertifikat calon kepala sekolah

Pola rekrutmen kepala sekolah merujuk pada Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud Nomor 3813/B.B1/HK/2020 tentang Petunjuk Teknis Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah yang melalui tiga tahap, yaitu: (1) pengusulan calon kepala sekolah, (2) seleksi calon kepala sekolah (seleksi administrasi dan seleksi substantif), dan; (3) pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud pola rekrutmen kepala proses mencari, menemukan, dan mengangkat guru yang memenuhi syarat kompetensi untuk menjadi kepala sekolah yang dilakukan dengan tiga pola, yaitu; (1)

²⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka setia. Cet. 1, . 2006), 81.

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet. 5, 2004), 33.

rekrutmen sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, (2) Rekrutmen melalui penguatan calon kepala sekolah, dan (3) Rekrutmen tanpa menggunakan keduanya dan ditentukan subjeknya dengan teknik dokumentasi.

2. Disiplin Kerja Kepala Sekolah

Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku kepala sekolah yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang diukur menggunakan angket dari indikator; (a) melaksanakan tata tertib dengan baik meliputi: 1. patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan, 2. mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau lembaga, 3. pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku, 4. tidak membangkan pada peratran yang berlaku, baik bagi atasan, pendidik, maupun peserta didik, 5. tidak suka membohong, 6. bertingkah yang menyenangkan, 7. rajin dalam belajar, 8. tidak suka malas dalam memberikan arahan/belajar mengajar, 9. tidak meyeruh orang untuk bekerja demi sendiri, 10. tepat waktu), (b) taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku meliputi: 1. menerima dan menganalisa dan mengkaji berbagai pemberuan pendidik, 2. berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada, 3. tidak membuat keributan, 4. mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah dterapkan, membantu proses kelancaran proses belajar mengajar, dan (c) menguasai diri.

3. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya yang diukur dari; (1) kompetensi kepribadian dan Sosial, (2) Kompetensi Kepemimpinan Pembelajaran, (3) Kompetensi pengembangan sekolah, (4) Kompetensi manajemen sumber daya. (5) Kompetensi kewirausahaan, (6) Kompetensi supervisi pembelajaran yang diukur menggunakan angket.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Kinerja Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain.²² Kepala sekolah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, kepala sekolah harus bisa mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan sekolah yang merupakan cerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh kedepan. Untuk itu seorang kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerjasama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru, salah satu ciri kepala sekolah yang memiliki kinerja baik yaitu mampu memimpin sekolah secara efektif. Ada tiga aspek penilaian kepala sekolah yaitu:

- 1) Masukan (*input*) merupakan data awal profil sekolah yang meliputi data komponen akademik dan non akademik pada awal penugasan.
- 2) Proses merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah yang meliputi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan inovator.
- 3) Keluaran (*output*) merupakan hasil akhir yang telah diperoleh sekolah, hasil yang telah dicapai sekolah tersebut merupakan

²² Muhaimin, Op.Cit, h. 29

hasil kerja kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh sumber daya yang ada disekolah.²³

Kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*. Ketujuh tugas dan fungsi kepala madrasah harus dilakukan sebagai pendidik dan memberikan contoh teladan kepada para guru, staf dan siswa.²⁴

1) Kepala sekolah sebagai *educator*

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

2). Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3). Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan-pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan prilaku, maupun pendekatan situasional.

4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para gurudan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan

²³ Ibid, h 10

²⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta. 2013), 85.

pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.²⁵

5) Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawas, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

6) Kepala sekolah sebagai inovator

Kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

7) Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dan staf dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala madrasah harus mampu memotivasi seluruh tenaga kependidikan dan staf di sekolah.²⁶

b. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula²⁷. Kinerja menurut Prawirosentono adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

²⁵ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009), 114.

²⁶ Ibid. 121

²⁷ Husaini Usma, *Op. Cit*, 489

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disekolah yang dipimpinnya.²⁸ Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.²⁹ Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b) Kualitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- d) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.³⁰

2) Prinsip dasar kinerja

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya,

²⁸ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 33.

²⁹ Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 166.

³⁰ Akdon, *Ibid*, h. 488

melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.³¹

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang. Aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja yaitu:

- 1) Kepemimpinan inisiatif
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kerja sama
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kreatifitas
- 6) Dapat diandalkan
- 7) Komunikasi
- 8) Kecerdasan³²

Dari aspek diatas penilaian kinerja itu dikelompokkan menjadi tiga yaitu: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

c. Kinerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Sekolah/madrasah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan si jalankan oleh semua warga sekolah. Fungsi-fungsi kemasyarakatan itu di antaranya

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2011), 11.

³² Budi Suhardiman, *Op.Cit*, 52.

kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak dan kewajiban sebagai warga sekolah.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu tidak lepas dari peran kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah itu merupakan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian kinerja kepala sekolah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah itu baik.

Kinerja kepala sekolah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.³³ Adapun dimensi kinerja kepala sekolah/madrasah sebagai berikut:

- a) Mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah
- b) Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah
- c) Mampu mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat
- d) Mampu membina hubungan kerja yang harmonis
- e) Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain
- f) Mampu mengelola administrasi sekolah dan hubungan sekolah-masyarakat.³⁴

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

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

³³ Budi Suhardiman, *Op.Cit*, 26.

³⁴ Budi Suhardiman, *Ibid*, 116

kepegawaiaan.³⁵ 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. Faustino Gomes Cardoso (2000), yang menyebutkan bahwa alasan mendasar diperlukannya rekrutmen tidak lain adalah karena adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru, adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain³⁶.

Dalam manajemen organisasi, rekrutmen berfungsi dan berperan untuk menyediakan sumber daya manusia yang baik dan handal, sebagai bagian penting dalam proses mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, dalam proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai dan kondisi-kondisi lingkungan sekitar baik dari aspek sosial, ekonomi maupun politik. Menurut Klinger seperti yang disebut Faustino Gomes Cardoso, menyebutkan bahwa: Rekrutmen itu dipengaruhi oleh tiga nilai utama yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan, yang meliputi: (1) Keadilan Sosial (*social equity*), termasuk affirmative action (2) Efisiensi manajemen (*managerial efficiency*) dan (3) Daya tanggap politik (*political responsiveness*)”.

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa rekrutmen diperlukan karena adanya faktor kebutuhan akan penempatan personal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), serta faktor kebutuhan organisasi dalam upaya mendukung kegiatan efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi, serta untuk kepentingan memelihara kendali terhadap kaum birokrat yang terpilih menjadi pejabat. Untuk keperluan rekrutmen yang terakhir ini biasanya dimaksudkan untuk memberi otonomi yang lebih besar pada kelompok pekerja dalam menjalankan fungsinya.

Dalam pengertian birokrasi pemerintah yaitu manajemen pegawai negeri sipil, rekrutmen pejabat lebih dikenal sebagai kegiatan penempatan seseorang, baik pegawai (*staf*) yang telah

³⁵ Suhardi, Sudirman, Fahrudin, Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan JPAP 4(1)*: 2020, 15-21

³⁶ Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. (Yogyakarta. Penerbit Andi, 2000)

memenuhi syarat minimal secara administratif, maupun pejabat pada posisi jabatan yang baru sesuai dengan kemampuan, azas senioritas serta ketentuan yang berlaku.

b. Sistem Rekrutmen

Dalam tradisi birokrasi pemerintah, sistem rekrutmen seringkali mengacu pada landasan formal yang ada terutama berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Juncto Peraturan Pemerintah nomor 13 tahun 2003. Namun demikian, dalam kenyataannya sistem tersebut seringkali diabaikan dan terdistorsi dengan sistem yang lain. Dalam prakteknya sistem rekrutmen yang diaplikasikan untuk merekrut pejabat dalam menduduki suatu jabatan struktural berdasarkan pada beberapa sistem rekrutmen yang ada.

Menurut Kartini Kartono (2001), dalam melakukan suatu rekrutmen banyak yang menganut pola sistem sebagai berikut:

a). Spoil System

Spoil system pada awalnya merupakan suatu sistem rekrutmen pejabat di lingkungan organisasi pemerintahan yang didasarkan pada afiliasi tertentu, biasanya berdasarkan atas keanggotaan sebuah partai. Jabatan-jabatan strategis organisasi diberikan kepada teman-teman yang separtai agar ada kerja sama yang baik. Namun dalam perkembangannya sistem ini lebih mengutamakan kedekatan yang dipilih secara subyektif oleh pejabat atasannya karena seseorang yang dipilih tersebut adalah kawan dekatnya. Karena itu sistem ini lebih dikenal sebagai sistem pilih kasih, karena pertimbangan utama dalam perekrutan pejabat didasarkan oleh adanya hubungan khusus, seperti hubungan persaudaraan maupun perkawanan, sehingga tidak mengherankan spoil system juga disebut sistem kawan, dimana seseorang yang direkrut bukan atas dasar pada suatu keahlian yang diperlukan untuk menduduki jabatan struktural tertentu.

Pemilihan pejabat dalam sistem pilih kasih atau sistem kawan tidak ada aturan yang baku tentang kriteria seseorang yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan tertentu, sekalipun dalam suatu pemerintahan ada aturan main yang jelas untuk menentukan seseorang dalam menduduki jabatan tertentu, namun aturan tersebut

tidak bisa diperlakukan dengan baik. Pada kenyataannya, yang terjadi justru sebaliknya yaitu pemilihan dan penunjukan pejabat hanya didasarkan keinginan pejabat di atasnya secara subyektif. Spoil system merupakan sistem rekrutmen yang kurang memperhatikan faktor kecakapan atau kualitas yang sangat penting artinya bagi efisiensi dan efektivitas organisasi.

b) Nepotism System

Nepotism System merupakan sistem untuk menentukan pilihan kepada seseorang untuk menduduki jabatan struktural tertentu yang didasarkan atas hubungan keluarga, dan jelas sekali sistem ini hampir sama dengan spoil system karena kurang memperhatikan keahlian dan ketrampilan seseorang yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Bahkan hubungan keluarga pada nepotism system semakin diperluas, artinya sistem ini selalu menekankan adanya persamaan daerah, sanak famili dan kawan maupun persamaan perjuangan politik sebagai pertimbangan utama menentukan pejabat.

c) Patronage System

Sistem rekrutmen ini didasarkan atas keinginan untuk membantu pejabat yang didudukkan pada suatu jabatan tertentu, di mana usaha membantu tersebut didasarkan atas hubungan politik maupun hubungan keluarga. Sistem ini bisa dikatakan perpaduan dua sistem rekrutmen sebelumnya (Spoil system dan Nepotism System) yang sama-sama kurang memperhatikan keahlian atau keterampilan seseorang dalam melaksanakan jabatannya.

d). Merit System

Sistem ini sebagai reaksi terhadap ketiga sistem tersebut di atas yaitu spoil system, nepotism system dan patronage system. Oleh karenanya, merit system sangat menekankan keahlian dan kompetensi seseorang yang dipersyaratkan pada suatu posisi jabatan tertentu dan penilaian yang objektif merupakan prosedur tetap yang harus dilalui dalam menentukan seseorang untuk menduduki jabatan struktural pada suatu organisasi pemerintahan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Sinungan mengatakan bahwa “secara terminologis disiplin berasal dari kata *disciplina* atau dalam bahasa Inggrisnya *disciple* yang berarti “pengajaran, latihan dan sebagainya” sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Prijidarminto dalam Cecep Darmawan berpendapat bahwa disiplin adalah:

Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya³⁷.

Hadari Nawawi mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila sikap disiplin sudah menyatu pada diri pribadi, maka bukan dianggap suatu beban, bahkan akan berlaku sebaliknya bilamana ia tidak melakukan sebagaimana mestinya.

Sikap dan perilaku disiplin akan muncul pada diri pribadi apabila ada suatu penekanan, penciptaan dari lingkungan dimana

³⁷ Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah)*, (Bandung: Khazanah Intelektual, 2000), 110.

individu berinteraksi, terutama dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja akan tercipta apabila suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama, agar tujuan organisasi tercapai. Begitu juga disiplin kerja guru di sekolah, harus diciptakan oleh kepala madrasah agar tertib dan teratur keberlangsungan sekolah. Hal ini senada dengan yang diungkap oleh Veithzal Rivai mengatakan:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Handoko mendefinisikan disiplin secara sederhana yaitu disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi". Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Felix A. Nigro dan Manef mengatakan sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu³⁸:

³⁸ Nigro, Felix A dan Manef, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 199), 10.

- 1) Pengembangan struktur organisasi yang sehat untuk melaksanakan program kepegawaian, dalam tanggung jawab tugas setiap pegawai ditentukan dengan jelas dan tegas;
- 2) Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan luwes serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta;
- 3) Adanya suatu perusahaan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang lebih baik dengan teknik perusahaan tenaga kerja yang maju;
- 4) Adanya sistem seleksi yang baik yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon pegawai yang paling cakap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai;
- 5) Adanya rencana kerja latihan jabatan yang luas dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan pegawai, membangun semangat kerja, dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat;
- 6) Adanya suatu rencana untuk menilai suatu kecakapan pegawai secara berkala dan teratur dengan tujuan untuk meneliti serta menetapkan pegawai yang paling cakap;
- 7) Adanya suatu rencana kenaikan pangkat yang terutama atas jasa dan kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan-jabatan yang sesuai sehingga mereka dapat mencapai tingkatan jabatan yang paling tinggi;
- 8) Adanya usaha-usaha atau kegiatan untuk memperbaiki hubungan manusia;
- 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara atau mempertahankan semangat dan disiplin pegawai-pegawainya

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah yang berasal dari dalam individu itu sendiri (*self discipline*) artinya tidak ada unsur paksaan dan dilakukan sesuai dengan kesadaran sendiri. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh George Terry dalam Winardi disiplin kerja yang datang dari individu pegawai itu sendiri merupakan disiplin yang paling efektif". Sedangkan Malayu S. P Hasibuan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja yaitu³⁹: 1) Tujuan dan kemampuan; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat; 6) Sanksi hukuman; 7) Ketegasan; dan 8) Hubungan kemanusiaan;

Menurut T. Hani Handoko menguraikan ada tipe disiplin yaitu⁴⁰:

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin diri mereka bukan semata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat berulang, tujuannya yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih sering dilaksanakan.

Luthans menyatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul karena: 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan 2) *Command discipline*. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Dari uraian di atas maka dapat dipahami, bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam

³⁹ Hasibun S. P, Malayu, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002), 214.

⁴⁰ Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 200), 210.

bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sementara itu, menurut Supartha, disiplin dapat diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh meliputi: a) menggunakan waktu secara efektif, b) datang tepat waktu, c) kualitas kerja baik, d) mengikuti prosedur dan instruksi kerja, e) selalu hadir, dan f) Berpenampilan sopan⁴¹.

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyam mengemukakan bahwa ada beberapa indikator agar disiplin dapat membina dan melaksanakan dalam proses pendidikan sehingga waktu pendidikan dapat ditingkatkan yaitu sebagai berikut⁴²:

- a. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru maupun bagi siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan itu, yaitu:
 - 2) Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan
 - 3) Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau lembaga
 - 4) pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku
 - 5) Tidak membangkan pada peratran yang berlaku, baik bagi atasan, pendidik, maupun peserta didik
 - 6) Tidak suka membohong
 - 7) Bertingkah yang menyenangkan
 - 8) Rajin dalam belajar
 - 9) Tidak suka malas dalam memberikan arahan/belajar mengajar
 - 10) Tidak meyuruh orang untuk bekerja demi sendiri
 - 11) Tepat waktu
- b. Tatat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku meliputi:

⁴¹ Supartha, Wayan Gede, "Pe- ngaruh Kebijakan dan Kepe- mimpinan Pemerintah Daerah terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kinerja Puskesmas". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6. No. 2., 2006, 121 – 140

⁴² Cece Wijaya and A.Tabrani Rusyan, *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar* (Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 1991).

- 1) Menerima dan menganalisa dan mengkaji berbagai pemberuan pendidik
 - 2) Berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada
 - 3) Tidak membuat keributan
 - 4) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah diterapkan
 - 5) Membantu proses kelancaran proses belajar mengajar
- c. Menguasai diri dan intropeksi

Dengan melaksanakan indikator-indikator yang dikemukakan diatas sudah tentu disiplin dalam proses pendidikan dapat terlaksana dan kedisiplinan dalam proses belajar mengajar dapat terlaksana dan kedisiplinan kepala sekolah dapat ditingkatkan.

4. Hubungan Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Perekrutan merupakan penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Hubungan antara rekrutmen dengan kinerja dapat digambarkan, bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga harus dipertimbangkan lebih dahulu, dimana lembaga menentukan beberapa faktor yang telah diuraikan pada tinjauan pustaka, sehingga dapat menghasilkan rekrutmen yang baik dan dapat menjalankan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebab apabila dalam pelaksanaan rekrutmen itu kurang baik maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang menghambat lajur roda perusahaan. kinerja berasal dari *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴³.

⁴³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung, Penerbit Alfabeta, 2008), 67.

Dengan adanya kinerja karyawan yang baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai dan Sagala, rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas kinerja yang terbaik⁴⁴.

Dari uraian kerangka di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kinerja tidak dapat dipisahkan, karena rekrutmen terdapat hubungan dengan kinerja, untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian untuk mencari tahu bagaimana pola rekrutmen dan disiplin terhadap kinerja kepala sekolah yang berlandaskan teori di atas.

5. Penelitian Terdahulu yang Relevan tentang Kinerja Kepala Sekolah, Rekrutmen, dan Disiplin Kerja

Acuan berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan bagian data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah pola rekrutmen dan disiplin kerja pergarunya terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan artikel, antara lain:

- a. Baihaqi dkk (2012) Penelitian yang berjudul: Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, menunjukkan hasil temuan bahwa program rekrutmen kepala sekolah yang terencana dari pihak dinas, dengan melibatkan *stakeholders* pendidikan, baik dari internal maupun eksternal dinas akan dapat

⁴⁴ Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2009), 150.

meningkatkan upaya untuk mendapatkan calon kepala sekolah yang memenuhi kebutuhan.⁴⁵

- b. Adam Aprilian (2014) Penelitian yang berjudul: pola rekrutmen kepala Sekolah di Kota Cimahi yang menemukan bahwa pengangkatan kepala sekolah dilakukan oleh pejabat Dinas Pendidikan kota Cimahi untuk menjadi kepala SMP dan SMA bukan dari orang yang berlatarbelakang pendidikan S1 Keguruan, hal ini dominan berdasarkan kemauan politik kepala daerah. Jabatan Kepala sekolah dijadikan suatu aset politik untuk melanggengkan kekuasaan kepala daerah. Selanjutnya hasil survei dari LP2KS tentang pendidikan dan pelatihan calon pada era otonomi daerah, menunjukkan bahwa hampir 60 % kepala sekolah kurang memahami kompetensi manajerial dan 55 % kurang memahami kompetensi supervisi akademik (LP2KS Pemetaan Kepala Sekolah 2010).
- c. Rutnia Gultom (2014) Penelitian yang berjudul: Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terbuka Kepala Sekolah SMA Negeri Provinsi DKI Jakarta, menghasilkan temuan bahwa Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terbuka kepala sekolah SMA Negeri pada Provinsi DKI Jakarta secara umum telah berlangsung dengan baik dan lancar karena telah mengandung prinsip-prinsip obyektif, akuntabel dan transparan. Beberapa permasalahan yang dihadapi selama pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terbuka telah diselesaikan dengan baik.⁴⁶
- d. Siti Patimah (2015) Penelitian yang berjudul: Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Se Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari proses rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 23.3% dengan kekuatan hubungan sedang (0.483). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari proses pelaksanaan rekrutmen

⁴⁵ Baihaqi, Khaerudin, dan Husen, M., Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan 1(1)*: 2012, 14-28

⁴⁶ Gultom, Rutnia, Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terbuka Kepala Sekolah SMA Negeri Pada Provinsi DKI Jakarta. [S55743-Rutnia Gultom \(ui.ac.id\)](https://doi.org/10.24127/S55743-Rutnia-Gultom-(ui.ac.id)) [5/4/2021]

terhadap kinerja kepala sekolah di MIN Kota Bandar Lampung diterima. Namun demikian, proses rekrutmen masih perlu ditingkatkan agar mampu menjaring calon-calon kepala sekolah yang dapat memberikan kinerja yang tinggi.

- e. Supriadi (2016) Penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,833.
- f. Astadi Pangarso (2016) Penelitian yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.
- g. Yusriwati (2016) Penelitian yang berjudul: Pengaruh Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa syarat menjadi kepala sekolah sesuai Permendiknas hanya untuk kelengkapan administrasi belaka dan dinas pendidikan tidak pernah membuat pengumuman resmi melalui media massa. Calon kepala sekolah membutuhkan biaya minimal Rp. 80.000.000,- untuk mendapatkan jabatan tersebut.
- h. Suhardi, dkk (2020) tentang Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin, menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan rekrutmen calon kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram dari perencanaan sampai kegiatan pengawasan dilakukan secara

tertutup oleh pihak Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin NW Mataram.⁴⁷

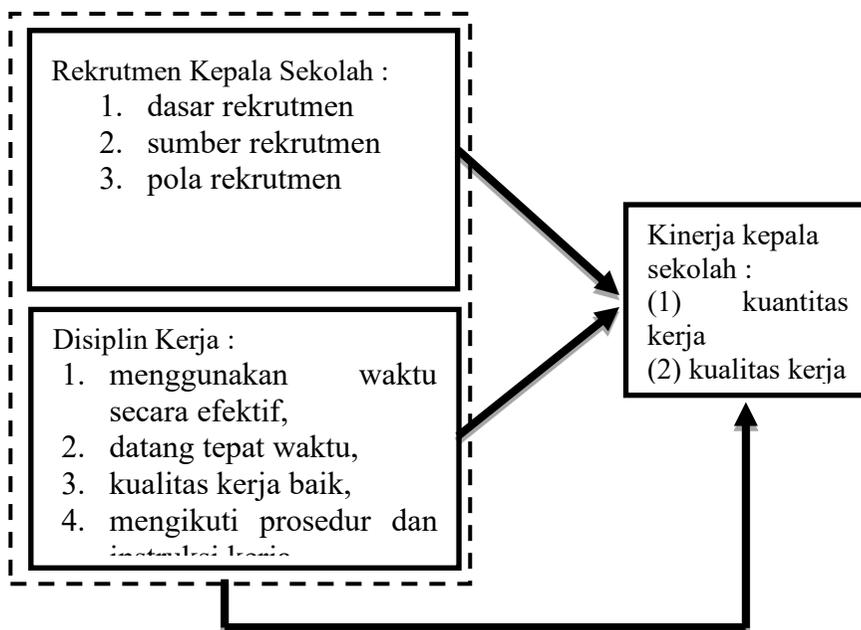
Dari berbagai penelitian yang telah diuraikan di atas, sekalipun jumlah dan jenis variabel yang dikaji tidak sama persis, namun kesemuanya menunjukkan bahwa antar variabel yang dikaji memiliki hubungan satu sama lainnya. Dengan asumsi demikian, maka pada penelitian ini nantinya akan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana variable pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah berhubungan dengan kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Hasil penelitian terdahulu tentang rekrutmen kepala sekolah di berbagai daerah di Indonesia ada yang dilakukan secara obyektif dan ada juga berdasarkan kemaupan politik kepala daerah. Sementara rekrutmen kepala sekolah yang dilakukan pada sekolah swasta dominan dilakukan secara tertutup oleh pihak yayasan. Oleh karena itu pola rekrutmen kepala sekolah ini sangat menarik untuk dibicarakan dan dikaji melalui suatu kegiatan penelitian. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang rekrutmen kepala sekolah umumnya dilakukan dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, peneliti mendapat celah untuk melakukan penelitian pola rekrutmen kepala sekolah dengan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif,

B. Kerangka berpikir

Meningkatkan kinerja kepala sekolah harus memperhatikan pola rekrutmen dan juga perlu memperhatikan bagaimana disiplin kerja kepala sekolah tersebut. Penelitian ini mengambil judul pengaruh pola rekrutmen kepala sekolah dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Variabel yang akan diukur, yaitu pola rekrutmen kepala sekolah, disiplin kerja kepala sekolah dan kinerja Kepala SMP. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut.

⁴⁷ Suhardi, dkk, Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan (JPAP)* 4(1): 2020, 15-21



Gambar 2.1: Kerangka berpikir pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, diajukan hipotesis penelitian dan hipotesis statistik penelitian sebagai berikut.

b. Hipotesis penelitian:

- 2) Pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.
- 3) Disiplin kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.
- 4) Pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

c. Hipotesis statistik

1) Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh positif signifikan pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah

H_a : Ada pengaruh positif signifikan pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah

2) Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

H_a : Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

3) Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh positif signifikan pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

H_a : Ada pengaruh positif signifikan pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.⁴⁸ Menurut Suharsimi Arikunto penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.⁴⁹ Dengan pertimbangan tersebut oleh penulis hal ini akan dibahas secara khusus pada bagian berikut

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei (*explanatory research*). Penelitian survei berusaha memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut.⁵⁰ Menurut Singarimbun dan Effendi penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis.⁵¹

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dijelaskan oleh Creswell sebagai metode-metode untuk menguji teori-teori (*theories*) tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel melalui bantuan instrument dan tes, serta dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.⁵² Lebih lanjut Creswell mengatakan bahwa penelitian kuantitatif umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Sehingga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk

⁴⁸ Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997). 67.

⁴⁹ Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, *ibid*

⁵⁰ Creswell, J. W., *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 17.

⁵¹ Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, *Metode Penelitian Survei*. (Jakarta: LP3ES, 1995), 5.

⁵² Creswell, J. W., *Op. Cit.*, 5

menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.⁵³

B. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah. Jumlah SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah 92 buah, 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). Jumlah anggota populasi pada 92 SMP tersebut adalah 970 orang guru⁵⁴.

Sampel diambil dengan teknik *disproporsionate stratified random sampling*. Menurut Suhirman & Yusuf, teknik *disproporsionate stratified random sampling* merupakan pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap dan sebagian kurang proporsional pembagiannya⁵⁵. 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.

C. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah selama 6 bulan mulai bulan Juni sampai dengan bulan Oktober 2021. Subjek penelitian ini adalah guru SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan pada umumnya instansi pemerintah saat

⁵³ Creswell, J. W., Ibid, 5.

⁵⁴ Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, *Kabupaten Lombok Tengah dalam Data 2021*. (Praya: Pemkab Lombok Tengah, 2021), 31.

⁵⁵ Suhirman & Yusuf, *Penelitian kuantitatif (sebuah panduan praktis)*, (Mataram: Sanabil, 2019), 54.

ini kurang memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat.

D. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasi dan diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini secara jelas dapat dilihat dalam Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1: Kedudukan Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Status	Metode Pengukuran
1	Pola Rekrutmen Kepala Sekolah	Variabel bebas	Dokumentasi
2	Disiplin Kerja Kepala Sekolah	Variabel bebas	Angket
3	Kinerja Kepala Sekolah	Variabel terikat	Angket

E. Desain penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian kuantitatif meliputi rancangan-rancangan eksperimen dan rancangan-rancangan non-eksperimen.⁵⁶ Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen, yang hanya akan melakukan penelitian satu kali dan memaparkan satu kejadian pada satu waktu yang dikenal dengan studi *cross sectional*.⁵⁷ Rancangan penelitian ini adalah *single factor independent groups design (between subject design)* seperti yang digambarkan berikut.

⁵⁶ Creswell, J. W., *Op. Cit*, 16.

⁵⁷ Cooper and Schindler. P.S., *Business Research Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York, 2014)

A1		A2		A3	
X	Y	X	Y	X	Y

A1 = Kelompok kepala sekolah dengan rekrutmen Pola 1
(mengacu pada Permen)

A2 = Kelompok kepala sekolah dengan rekrutmen Pola 2
(rekrutmen melalui penguatan)

X = Disiplin kepala sekolah

Y = Kinerja kepala sekolah

Gambar 3.1. Desain Penelitian

F. Instrumen Penelitian

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.⁵⁸ Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skor yang digunakan adalah skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S), skor 3 (tiga), untuk pilihan jawaban Kurang Setuju (KS), skor 2 (dua), untuk pilihan jawaban

⁵⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV Alfabeta, 2011), 94.

Tidak Setuju (KS), dan skor 1 (satu), untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Angket Kinerja Kepala Sekolah

a. Definisi konseptual kinerja kepala sekolah

Kinerja kepala sekolah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.⁵⁹

Dimensi kinerja kepala sekolah adalah; (1) kompetensi kepribadian dan Sosial, (2) Kompetensi Kepemimpinan Pembelajaran, (3) Kompetensi pengembangan sekolah, (4) Kompetensi manajemen sumber daya. (5) Kompetensi kewirausahaan, (6) Kompetensi supervise pembelajaran.

b. Definisi operasional kinerja kepala sekolah

Kinerja kepala sekolah merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya yang diukur dari; (1) kompetensi kepribadian dan sosial, (2) Kompetensi kepemimpinan pembelajaran, (3) Kompetensi pengembangan sekolah, (4) Kompetensi manajemen sumber daya. (5) Kompetensi kewirausahaan, (6) Kompetensi supervisi pembelajaran, menggunakan instrument angket dengan skala Likert.

c. Kisi-kisi instrument angket kinerja kepala sekolah

Kisi-kisi instrument angket kinerja kepala sekolah disajikan pada tabel berikut.

⁵⁹ Budi Suhardiman, *Op.Cit.*, 26.

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrument Angket Kinerja Kepala Sekolah

No.	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr 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 Kepemimpin	Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah

No.	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr butir
	an Pembelajaran	Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi	1	9
		Mengembangkan sekolah menuju organisasi pembelajaran (learning organization)	1	10
		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 pengembang	Menyusun rencana pengembangan	1	18

No.	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr butir
	an sekolah	sekolah/madrasah jangka panjang, menengah , dan pendek dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah /madrasah		
		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	1	24

No.	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr butir
		sekolah/madrasah		
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 akuntabilitas.		1	27	
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	

No.	Dimensi	Indikator Kinerja Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr butir
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 dihadapi 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 menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat	1	39
		Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	1	40

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.⁶⁰ Sedangkan reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁶¹ Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini perlu diuji kesahihan dan keterandalannya (*Validity and reliability*). Oleh karena itu, sebelum angket ini dikenakan pada subyek penelitian, angket tersebut diujicobakan.

Validasi Instrumen angket kinerja kepala sekolah yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validasi dan reliabilitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut.

a) Validitas Isi

Penilaian pakar dilakukan dengan tujuan untuk menelaah ketepatan isi butir pernyataan angket ditinjau dari relevansi isi dan tujuan, konstruksi, dan kebakasaannya. Proses telaah pakar untuk validasi isi butir pernyataan instrumen angket kinerja kepala sekolah melibatkan 2 orang pakar. Penentuan validitas isi menggunakan metode *Gregory*. Setiap pakar menjawab pertanyaan dengan dua pilihan jawaban yaitu (1) relevan, dan (2) tidak relevan, terhadap butir-butir instrumen yang ditelaah, dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada lembar yang disusun.

b) Konsistensi Internal/Validitas empirik

Setelah instrumen dinyatakan valid oleh pakar, instrumen kemudian diujicobakan pada 20 orang guru pada sekolah populasi penelitian, yang bukan sampel penelitian.

⁶⁰ Arikunto, *Op. Cit.*, 211.

⁶¹ *Ibid*, 221.

Ujicoba lapangan untuk menentukan validitas empirik butir instrumen. Perhitungan validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Carl Pearson*⁶² dengan *SPSS 20.0*.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang dipilih. Butir konsisten jika nilai $r > r_{(0,05;25)}$.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrument penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus *Alpha Cronbach*,

$$\text{sebagai berikut: } r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir soal
 σ_b^2 = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians tabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.⁶³ Dan sebaliknya apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dalam kondisi instrumen suatu penelitian hendaknya direvisi dan atau diganti.

2. Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

1) Definisi konseptual disiplin kerja kepala sekolah

Handoko mendefinisikan disiplin secara sederhana yaitu disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi". Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan

⁶² Sugiyono, *op cit.*, .255

⁶³ Santoso, S., *Statistik Multivariat*, (Jakarta: PT Gramedia Jakarta, 2005)251.

konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku. faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat; 6) Sanksi hukuman; 7) Ketegasan; dan 8) Hubungan kemanusiaan;

2) Definisi operasional disiplin kerja kepala sekolah

Disiplin kerja kepala sekolah merupakan suatu sikap dan perilaku kepala sekolah yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang diukur dari; (a) melaksanakan tata tertib dengan baik meliputi: 1. patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan, 2. mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau lembaga, 3. pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku, 4. tidak membangkang pada peraturan yang berlaku, baik bagi atasan, pendidik, maupun peserta didik, 5. tidak suka membohong, 6. bertingkah yang menyenangkan, 7. rajin dalam belajar, 8. tidak suka malas dalam memberikan arahan/belajar mengajar, 9. tidak meyeruh orang untuk bekerja demi sendiri, 10. tepat waktu), (b) taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku meliputi: 1. menerima dan menganalisa dan mengkaji berbagai pemberuan pendidik, 2. berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada, 3. tidak membuat keributan, 4. mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah dterapkan, membantu proses kelancaran proses belajar

mengajar, dan (c) menguasai diri dan intropeksi yang diukur dengan menggunakan instrument angket dengan skala Likert.

3) Kisi-kisi instrument angket disiplin kerja kepala sekolah

Kisi-kisi instrument angket disiplin kerja kepala sekolah disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrument Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

No.	Dimensi	Indikator Disiplin Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr 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
		Tidak suka malas dalam memberikan arahan/belajar mengajar	2	13,14
		Tidak meyuruh orang untuk bekerja demi sendiri	2	15,16
		Tepat waktu	2	17,18
		2.	Tatat terhadap kebijakan dan	Menerima dan menganalisa dan mengkaji berbagai pemberuan pendidik
Berusaha menyesuaikan	2	21,22		

No.	Dimensi	Indikator Disiplin Kepala Sekolah	Jml butir	Nmr butir
	kebijaksanaan yang berlaku	dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada		
		Tidak membuat keributan	2	25,26
		Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah diterapkan	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
Jumlah butir instrumen				

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.⁶⁴ Sedangkan reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.⁶⁵ Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini perlu diuji kesahihan dan keterandalannya (*Validity and reliability*). Oleh karena itu, sebelum angket ini dikenakan pada subyek penelitian, angket tersebut diujicobakan.

⁶⁴ Arikunto, S., *Op. Cit*, 211.

⁶⁵ *Ibid*, 221.

(1) Validitas Isi

Penilaian pakar dilakukan dengan tujuan untuk menelaah ketepatan isi butir pernyataan angket ditinjau dari relevansi isi dan tujuan, konstruksi, dan kebaksaannya. Proses telaah pakar untuk validasi isi butir pernyataan instrumen angket kinerja kepala sekolah melibatkan 2 orang pakar. Penentuan validitas isi menggunakan metode *Gregory*. Setiap pakar menjawab pertanyaan dengan dua pilihan jawaban yaitu (1) relevan, dan (2) tidak relevan, terhadap butir-butir instrumen yang ditelaah, dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada lembar yang disusun.

(2) Konsistensi Internal/Validitas empirik

Setelah instrumen dinyatakan valid oleh pakar, instrumen kemudian diujicobakan pada 20 orang guru pada sekolah populasi penelitian, yang bukan sampel penelitian. Ujicoba lapangan untuk menentukan validitas empirik butir instrumen. Perhitungan validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Carl Pearson*⁶⁶ dengan *SPSS 20.0*.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang dipilih. Butir konsisten jika nilai $r > r_{(0,05;25)}$.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu instrument penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus *Alpha Cronbach*,

$$\text{sebagai berikut: } r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir soal

⁶⁶ Sugiyono, *op cit.*, 255.

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians tabel

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60.⁶⁷ Dan sebaliknya apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dalam kondisi instrumen suatu penelitian hendaknya direvisi dan atau diganti.

3. Pedoman Dokumentasi Pola Rekrutmen Kepala Sekolah

Pedoman dokumentasi pola rekrutmen kepala sekolah berisi tabel isian mengenai nama sekolah, nama kepala sekolah tahun mulai bertugasnya dan pola rekrutmen yang dilalui. Kemudian di dalam pedoman dokumentasi ini diberikan kategori nominal, yaitu 1 = pola rekrutmen yang mengacu pada permendikbud, 2 = pola rekrutmen yang tidak menggunakan permendikbud, 3 = pola rekrutmennya yang tidak menggunakan keduanya

G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner adalah sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur yang disebarkan kepada responden tentang pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah yaitu kepala sekolah SMPN Kabupaten Lombok Tengah.
- b. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen untuk mendapatkan nama-nama kepala sekolah SMPN se Kabupaten Lombok Tengah
- c. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang diajukan pada sumber informasi atau pihak-pihak yang terkait seperti Kepala Dinas, Kabid SMP dan Guru untuk mendapatkan data tambahan yang diperlukan sesuai dengan penelitian ini.

⁶⁷ Santoso, S., *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Gramedia Jakarta, 2005), 251.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis 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, yang berasal dari skala penelitian. 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 Riduwan.⁶⁸

Tabel 3.4. Katagori Interval Nilai Variabel

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

2. Uji Prasyarat

Pengujian prasyarat dilakukan dengan empat langkah pengujian yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

⁶⁸ Diadopsi dari Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 86.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk melihat apakah skor dari variabel disiplin kerja kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas sebaran data dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* pada dasarnya mencari selisih maksimum dari proporsi kumulatif dengan frekuensi sebaran data pada batas bawah dan batas atas. Apabila nilai maksimum selisih yang terbesar masih lebih kecil dari kriteria nilai *Kolmogorov-Smirnov*, maka disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0,05. H_0 yang menyatakan bahwa “data berasal dari populasi yang berdistribusi normal” ditolak jika $\text{sig. } (p) \text{ Kolmogorov-Smirnov} < 0,05$.

b. Uji Homogenitas

Pengujian analisis kovarians mempersyaratkan adanya homogenitas varians antar kelompok. Pengujian homogenitas varians dilakukan untuk menyakinkan bahwa perbedaan yang terjadi pada pengujian hipotesis benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebagai akibat perbedaan dalam kelompok. Pengujian homogenitas varians antar kelompok secara mandiri menggunakan uji *Levene*⁶⁹ dengan *SPSS* 16.0.

Kriteria pengujiannya ditinjau dari nilai probabilitas (p) yang dihasilkan. Jika nilai p yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka kedua kelompok mempunyai varians atau matriks varians-kovarians yang sama atau kedua kelompok homogen.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis melalui prosedur *general linear model (GLM) univariat* untuk mencari pengaruh variabel pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah, pengaruh pola disiplin kerja terhadap kinerja kepala

⁶⁹ *Ibid*, 196.

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*. 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 *Scheffe*. Semua analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 16.0*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data hasil penelitian terdiri atas; 1) Data hasil validasi instrument penelitian, 2) Data skor angket disiplin kerja, dan 3) data kinerja kepala sekolah. Di bawah ini dipaparkan masing-masing data hasil penelitian tersebut.

1. Data Hasil Validasi Instrumen Penelitian

a. Validitas Instrumen Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

Validasi instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validasi dan reliabilitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Pengujian Validitas

Validitas butir pernyataan angket disiplin kerja kepala sekolah secara empirik diperoleh dengan dua prosedur. Pertama menganalisis validitas isi butir pernyataan angket disiplin kerja kepala sekolah melalui penilaian pakar dan kedua menganalisis validitas konstruk butir angket.

a) Validitas Isi Melalui Penilaian Pakar

Penilaian pakar dilakukan dengan tujuan untuk menelaah ketepatan isi butir pernyataan angket ditinjau dari relevansi isi dan tujuan, konstruksi, dan kebahasaannya. Proses telaah pakar untuk validasi isi butir pernyataan instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah melibatkan dua orang pakar, yaitu Dr. Bahtiar, M.Pd dan Dr. M Harja Efendi, M.Pd. Penentuan validitas isi menggunakan metode *Gregory*. Setiap pakar menjawab pertanyaan dengan dua pilihan jawaban yaitu (1) relevan, dan (2) tidak relevan, terhadap butir-butir instrumen yang ditelaah, dengan cara memberikan tanda centang (√) pada lembar yang disusun. Hasil validasi pakar terhadap instrumen angket kinerja kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Hasil Validasi Pakar Terhadap Instrumen Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

No Butir	Pakar 1		Pakar 2	
	R	TR	R	TR
1	√		√	
2		√	√	
3	√		√	
4	√		√	
5		√	√	
6	√		√	
7	√		√	
8	√		√	
9	√		√	
10	√		√	
11	√		√	
12	√		√	
13	√		√	
14	√		√	
15	√		√	
16	√		√	
17	√		√	
18	√		√	
19	√		√	
20	√		√	
21	√		√	
22	√		√	
23	√		√	
24	√		√	
25	√		√	
26	√		√	
27	√		√	
28	√		√	
29	√		√	
30	√		√	
31	√		√	

No Butir	Pakar 1		Pakar 2	
	R	TR	R	TR
32	√		√	
33	√		√	
34	√		√	
35	√		√	
36	√		√	
37	√		√	
38	√		√	

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan pendapat menurut pakar pada instrument disiplin kerja kepala sekolah. Instrumen nomor 2 dan 5 menurut para pakar itu berbeda pendapat, sehingga peneliti memperbaiki kembali instrument tersebut.

b) Validitas Konstruk Melalui Ujicoba Lapangan

Setelah instrumen dinyatakan valid oleh pakar berdasarkan nilai *R* Gregory, instrumen kemudian diujicobakan pada 30 orang guru yang bukan sampel penelitian. Ujicoba lapangan untuk menentukan konsistensi internal butir instrumen. Perhitungan validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Carl Pearson*⁷⁰ dengan *SPSS 16.0*.

Ada dua metode yang dapat digunakan untuk menyatakan suatu butir instrumen valid atau tidak, yakni; (1) nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang dipilih. (2) Jika koefisien korelasi hasil analisis yang diperoleh lebih dari atau sama dengan 0,30 maka instrumen dikatakan valid⁷¹. Penelitian ini menggunakan cara yang kedua, butir valid jika nilai $r \geq 0,30$. Hasil perhitungan validitas butir instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah berdasarkan ujicoba disajikan pada Tabel 4.2.

⁷⁰ Sugiyono, *op cit.*, 255.

⁷¹ *Ibid.*, 256.

Tabel 4.2. Rekap Hasil Perhitungan Validitas Konstruk Instrumen Angket disiplin Kepala Sekolah Berdasarkan Hasil Ujicoba

Nomor Butir	r	Keterangan
1	0,72	Valid
2	0,44	Valid
3	0,47	Valid
4	0,40	Valid
5	0,49	Valid
6	0,62	Valid
7	0,51	Valid
8	0,57	Valid
9	0,72	Valid
10	0,65	Valid
11	0,40	Valid
12	0,72	Valid
13	0,62	Valid
14	0,27	Tidak Valid
15	0,74	Valid
16	0,53	Valid
17	0,61	Valid
18	0,65	Valid
19	0,71	Valid
20	0,81	Valid
21	0,71	Valid
22	0,46	Valid
23	0,49	Valid
24	0,62	Valid
25	0,51	Valid
26	0,32	Tidak Valid
27	0,44	Valid
28	0,61	Valid
29	0,34	Valid
30	0,81	Valid
31	0,69	Valid

32	0,51	Valid
33	0,52	Valid
34	0,60	Valid
35	0,63	Valid
36	0,57	Valid
37	0,72	Valid
38	0,32	Tidak Valid

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

2) Pengujian Reliabilitas

Instrumen yang baik wajib memenuhi ketentuan reliabilitas instrumen. Reliabilitas menyatakan keajegan instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah yang dikembangkan. Reliabilitas dilihat dari besaran koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yang dihitung menggunakan *SPSS 16.0*. Standar reliabilitas instrumen mengikuti teori Kerlinger, bahwa reliabilitas atau keandalan sekurang-kurangnya adalah 0,70.⁷²

Berdasarkan hasil analisis dengan *SPSS 16.0*, diperoleh *Cronbach Alpha* (KR-20) = 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

b. Validitas Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah

Validasi instrumen angket kinerja kepala sekolah yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validasi dan reliabilitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Pengujian Validitas

⁷² F. N. Kerlinger, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, 3rd ed. (Terjemahan Gadjah Mada University Press, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998), 1008.

Validitas butir pernyataan angket kinerja kepala sekolah secara empirik diperoleh dengan dua prosedur. Pertama menganalisis validitas isi butir pernyataan angket kinerja kepala sekolah melalui penilaian pakar dan kedua menganalisis validitas konstruk butir angket.

a) Validitas Isi Melalui Penilaian Pakar

Penilaian pakar dilakukan dengan tujuan untuk menelaah ketepatan isi butir pernyataan angket ditinjau dari relevansi isi dan tujuan, konstruksi, dan kebakasaannya. Proses telaah pakar untuk validasi isi butir pernyataan instrumen angket disiplin kerja kepala sekolah melibatkan dua orang pakar, yaitu Dr. Bahtiar, M.Pd dan Dr. M Harja Efendi, M.Pd Penentuan validitas isi menggunakan metode *Gregory*. Setiap pakar menjawab pertanyaan dengan dua pilihan jawaban yaitu (1) relevan, dan (2) tidak relevan, terhadap butir-butir instrumen yang ditelaah, dengan cara memberikan tanda centang (√) pada lembar yang disusun. Hasil validasi pakar terhadap instrumen angket kinerja kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Hasil Validasi Pakar Terhadap Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah

No Butir	Pakar 1		Pakar 2	
	R	TR	R	TR
1	√		√	
2	√		√	
3	√		√	
4	√		√	
5	√		√	
6	√		√	
7	√		√	
8	√		√	
9	√		√	
10	√		√	
11	√		√	
12	√		√	
13	√		√	
14	√		√	
15	√		√	

No Butir	Pakar 1		Pakar 2	
	R	TR	R	TR
16	√		√	
17	√		√	
18		√	√	
19	√			√
20	√		√	
21	√		√	
22	√		√	
23	√		√	
24	√		√	
25	√		√	
26	√		√	
27	√		√	
28	√		√	
29	√		√	
30	√		√	
31	√		√	
32	√		√	
33	√		√	
34	√		√	
35	√		√	
36	√		√	
37	√		√	
38		√	√	
39	√		√	
40	√		√	

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan pendapat menurut pakar pada instrument kinerja kepala sekolah. Instrumen nomor 18, 19, dan 38 menurut para pakar itu berbeda pendapat, sehingga peneliti memperbaiki kembali instrument tersebut.

b) Validitas Konstruk Melalui Ujicoba Lapangan

Setelah instrumen dinyatakan valid oleh pakar berdasarkan nilai *R* Gregory, instrumen kemudian diujicobakan pada 30 orang guru

yang bukan sampel penelitian. Ujicoba lapangan untuk menentukan konsistensi internal butir instrumen. Perhitungan validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Carl Pearson*⁷³ dengan *SPSS 16.0*.

Ada dua metode yang dapat digunakan untuk menyatakan suatu butir instrumen valid atau tidak, yakni; (1) nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang dipilih. (2) Jika koefisien korelasi hasil analisis yang diperoleh lebih dari atau sama dengan 0,30 maka instrumen dikatakan valid⁷⁴. Penelitian ini menggunakan cara yang kedua, butir valid jika nilai $r \geq 0,30$. Hasil perhitungan validitas butir instrumen angket kinerja kepala sekolah berdasarkan ujicoba disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Rekap Hasil Perhitungan Validitas Konstruk Instrumen Angket kinerja kepala sekolah Berdasarkan Hasil Ujicoba

Nomor Butir	r	Keterangan
1	0,37	Valid
2	0,38	Valid
3	0,47	Valid
4	0,50	Valid
5	0,60	Valid
6	0,50	Valid
7	0,59	Valid
8	0,66	Valid
9	0,51	Valid
10	0,44	Valid
11	0,44	Valid
12	0,64	Valid
13	0,38	Valid
14	0,35	Valid
15	0,27	Tidak Valid
16	0,48	Valid
17	0,60	Valid

⁷³ Sugiyono, *op cit.*, 255.

⁷⁴ *Ibid.*, 256.

18	0,50	Valid
19	0,59	Valid
20	0,66	Valid
21	0,51	Valid
22	0,44	Valid
23	0,44	Valid
24	0,64	Valid
25	0,50	Valid
26	0,60	Valid
27	0,50	Valid
28	0,59	Valid
29	0,66	Valid
30	0,51	Valid
31	0,44	Valid
32	0,42	Valid
33	0,64	Valid
34	0,30	Tidak Valid
35	0,44	Valid
36	0,66	Valid
37	0,59	Valid
38	0,66	Valid
39	0,51	Valid
40	0,30	Tidak Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 3 butir instrumen angket kinerja kepala sekolah yang dinyatakan tidak valid. Butir-butir tersebut adalah pada nomor 27, 34, dan 40. Semua butir yang tidak valid dibuang dari instrumen, sehingga jumlah butir instrumen angket kinerja kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian adalah 37 butir.

2) Pengujian Reliabilitas

Instrumen yang baik wajib memenuhi ketentuan reliabilitas instrumen. Reliabilitas menyatakan keajegan instrumen angket kinerja kepala sekolah yang dikembangkan. Reliabilitas dilihat dari besaran koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yang dihitung menggunakan

SPSS 16.0. Standar reliabilitas instrumen mengikuti teori Kerlinger, bahwa reliabilitas atau keandalan sekurang-kurangnya adalah 0,70.⁷⁵

Berdasarkan hasil analisis dengan *SPSS 16.0*, diperoleh *Cronbach Alpha* (KR-20) = 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen angket kinerja kepala sekolah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

2. Deskripsi Data Hasil Angket Disiplin Kerja Kepala Sekolah

Disiplin kerja kepala sekolah diukur dengan angket tertutup dengan jumlah 35 butir, skor minimum ideal = 35 dan skor maksimum ideal = 140. Skor perolehan kemudian dikonversi menjadi nilai dengan skala 0 – 100. Katagori disiplin kerja mengacu pada Riduwan (2010)⁷⁶. Rekap hasil analisis deskriptif data disiplin kerja kepala sekolah disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. 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

Keterangan: pola Rekrutmen kepala sekolah: pola

Tabel 4.5. menunjukkan perbandingan nilai disiplin kerja kepala sekolah pada berbagai pola rekrutmen. Rata-rata skor dan katagori disiplin

⁷⁵ F. N. Kerlinger, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, 3rd ed. (Terjemahan Gadjah Mada University Press, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998), 1008.

⁷⁶ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2010), 86.

kerja kepala sekolah untuk tiga kelompok berbeda-beda. Hal ini menunjukkan pola rekrutmen mengakibatkan perbedaan disiplin kerja kepala sekolah.

Tabel 4.5. 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.

2. Deskripsi Data Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah diukur dengan angket tertutup dengan jumlah 37 butir, skor minimum ideal = 37 dan skor maksimum ideal = 148. Skor perolehan kemudian dikonversi menjadi nilai dengan skala 0 – 100. Katagori disiplin kerja mengacu pada Riduwan (2010)⁷⁷. Rekap hasil analisis deskriptif data disiplin kerja kepala sekolah disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. 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
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.	Katagori	Baik	Cukup	Kurang
7.	Simpangan baku	5.09	4.29	2.67

Tabel 4.6. menunjukkan perbandingan nilai kinerja kepala sekolah pada tiga pola rekrutmen. Rata-rata skor dan katagori kinerja kepala sekolah untuk tiga kelompok berbeda-beda. Hal ini menunjukkan pola rekrutmen mengakibatkan perbedaan kinerja kerja kepala sekolah.

⁷⁷ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 86.

Tabel 4.6. juga menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah kelompok pola 1 memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 dan pola 3. 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.

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data hasil pengukuran pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji hipotesis penelitian dengan *MANOVA* mempersyaratkan kelompok data berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan dua metode uji normalitas sebaran data, yaitu uji normalitas multivariat dan uji normalitas univariat.

Pengujian normalitas univariat menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas sebaran data dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* adalah mencari selisih maksimum dari proporsi kumulatif dengan frekuensi sebaran data pada batas bawah dan batas atas. Jika nilai maksimum selisih yang terbesar masih lebih kecil dari kriteria nilai *Kolmogorov-Smirnov*, maka sebaran data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan bantuan program *SPSS 16.0* pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Hipotesis yang diuji adalah H_0 yang menyatakan data berasal dari populasi berdistribusi normal. Kriteria penolakan H_0 dilihat dari angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang dihasilkan. Tolak H_0 jika besaran angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* < 0,05. Rekapitulasi hasil uji normalitas sebaran data disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Univariat

Klp	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

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan:

1D : Data disiplin kerja kelompok 1

2D : Data disiplin kerja kelompok 2

3D : Data disiplin kerja kelompok 3

1K : Data kinerja kepala sekolah kelompok 1

2K : Data kinerja kepala sekolah kelompok 2

3K : Data kinerja kepala sekolah kelompok 3

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai-nilai statistik *Kolmogorov Smirnov* untuk 6 kelompok data menunjukkan angka signifikansi yang lebih dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa semua kelompok data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas data untuk uji *MANOVA* sudah dapat dipenuhi.

2. Pengujian Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians untuk memastikan bahwa kelompok-kelompok penelitian berasal dari populasi dengan varians yang setara. Uji homogenitas varians antar kelompok menggunakan bantuan *SPSS* dengan melihat besaran signifikansi *Levene's test of equality of error variance*, dan uji homogenitas matriks-matriks varians-kovarians menggunakan

*box's test of equality of covariance matrices*⁷⁸. Jika angka signifikansi lebih dari 0,05 maka kedua kelompok mempunyai varians yang homogen. Hasil uji homogenitas varians antar kelompok pada masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok untuk Variabel Kinerja Kepala Sekolah

F	df1	df2	Sig.
.913	2	31	.412

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + X2 + X1

Tabel 4.8 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.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah semua uji statistik prasyarat dilakukan dan hasil uji terpenuhi, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis ini sebagai uji inti dalam rangka menjawab rumusan masalah penelitian. Sesuai dengan desain penelitian, maka uji hipotesis yang digunakan adalah dengan analisis melalui prosedur *general linear model (GLM) univariat* menggunakan *SPSS 16.0*.

1. Pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

⁷⁸ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), h. 211

Hipotesis yang diuji adalah hipotesis 1:

Pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah

Hipotesis statistik dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_{A1Y} = \mu_{A2Y} = \mu_{A3Y}$$

$$H_1 : \mu_{A1Y} \neq \mu_{A2Y} \neq \mu_{A3Y}$$

Dengan simbol μ_Y menyatakan rata-rata skor kinerja kepala sekolah (Y) pada kelompok Pola 1 (A1), Pola 2 (A2), dan Pola 3 (A3).

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, hasil analisis *GLM* univariat dengan program *SPSS* 16.0 pada variabel kinerja kepala sekolah. Tolak H_0 jika nilai F pada *MANOVA* menunjukkan angka signifikansi kurang dari 0,05. Hasil *output SPSS* disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. 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				

Tabel 4.9 menunjukkan hasil *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen, menunjukkan nilai $F = 13,471$ ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 untuk hipotesis 1 yang menyatakan “Pola rekrutmen kepala sekolah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” **ditolak**. Artinya:

Pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

2. Disiplin kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah

Hipotesis yang diuji adalah **Hipotesis 2:**

“Disiplin kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah”

Hipotesis statistik dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_{AX1Y} = \mu_{AX2Y} = \mu_{A3Y}$$

$$H_1 : \mu_{AX1Y} \neq \mu_{AX2Y} \neq \mu_{A3Y}$$

Dengan simbol μ_Y menyatakan rata-rata skor kinerja kepala sekolah (Y), X menyatakan disiplin kepala sekolah pada kelompok Pola 1 (A1), Pola 2 (A2), dan Pola 3 (A3).

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, hasil analisis *GLM* univariat dengan program *SPSS* 16.0 pada variabel kinerja kepala sekolah. Tolak H_0 jika nilai F pada *MANOVA* menunjukkan angka signifikansi kurang dari 0,05. Hasil *output SPSS* disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. 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				

Tabel 4.10 menunjukkan hasil *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen yang memiliki skor disiplin kerja (X), menunjukkan nilai $F = 4,999$ ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 untuk **hipotesis 2** yang menyatakan “Disiplin kepala sekolah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” **ditolak**. Artinya: Disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh positif signifikan dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

3. Pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Hipotesis Nol yang diuji: “Pola rekrutmen dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah”.

Hipotesis statistik dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_0 : \begin{pmatrix} \mu_{A1Y} \\ \mu_{XA1Y} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} \mu_{A2Y} \\ \mu_{XA2Y} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} \mu_{A3Y} \\ \mu_{XA3Y} \end{pmatrix}$$

$$H_1 : \begin{pmatrix} \mu_{A1Y} \\ \mu_{XA1Y} \end{pmatrix} \neq \begin{pmatrix} \mu_{A2Y} \\ \mu_{XA2Y} \end{pmatrix} \neq \begin{pmatrix} \mu_{A3Y} \\ \mu_{XA3Y} \end{pmatrix}$$

Dengan simbol μ_Y menyatakan rata-rata skor kinerja kepala sekolah (Y) pada kelompok Pola 1, Pola 2, dan Pola 3. μ_{XA} menyatakan rata-rata skor disiplin kerja kepala sekolah pada kelompok Pola 1, Pola 2, dan Pola 3.

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F multivariat melalui prosedur *general linear model (GLM) univariat* dengan program *SPSS 16.0*. Tolak H_0 jika nilai F pada *MANOVA* menunjukkan angka signifikansi kurang dari 0,05. Hasil *output SPSS* disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Univariate Tests

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Contrast	942.706	2	471.353	13.471	.000	.473
Error	1049.698	30	34.990			

Hasil analisis di atas nilai $F = 13,471$ dengan nilai $p < 0,05$. Dengan demikian H_0 yang menyatakan “pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah tidak berpengaruh positif signifikan, **ditolak**. Kesimpulannya adalah, pola rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.

Hasil *multivariate test* menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas pola rekrutmen dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap variabel terikat kinerja kepala sekolah. *Tests of between-subjects effects* menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor variabel terikat disiplin kerja kepala sekolah pada ketiga kelompok pola rekrutmen. Perbedaan tersebut harus dilanjutkan dengan mencari signifikansi perbedaan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain, dan menentukan kelompok pola rekrutmen mana yang paling tinggi memberikan efek pada variabel kinerja kepala sekolah. Hasil uji lanjut dilihat dari *pairwise comparisons* pada *output SPSS 16.0* seperti yang disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil *Pairwise Comparisons 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

Based on estimated marginal means

(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

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

Tabel 4.12 menunjukkan selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah antar kelompok pola rekrutmen 1, pola rekrutmen 2 dan pola rekrutmen 3 dan signifikansi selisih antar kelompok yang dibandingkan.

Hasil uji *pairwise comparisons* sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa: (1) Selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 dengan pola rekrutmen 2 ($\mu_1 - \mu_2$) = 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 ($\mu_1 - \mu_3$) = 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 ($\mu_2 - \mu_3$) = 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.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah menghasilkan temuan sebagaimana yang dipaparkan pada hasil penelitian dan uji hipotesis. Temuan penelitian berasal dari hasil analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Berdasarkan Tabel 4.4. bahwa kinerja kepala sekolah kelompok pola 1 memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 dan pola 3. 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.

Hasil uji hipotesis melalui *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen, menunjukkan nilai $F = 13,471$ ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 untuk hipotesis 1 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 positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Kinerja kepala sekolah akan maksimal tatkala kebutuhan-kebutuhan dalam mendukung pekerjaan tersebut terpenuhi seperti yang dijelaskan oleh Adanya keterkaitan hubungan antara budaya dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003). Keterangan diatas dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja terhadap budaya organisasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.648, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat.

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 edaran 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 Kabupaten. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu pengawas sekolah yang menyatakan bahwa pencalonan calon kepala sekolah dilakukan oleh pengawas sekolah kemudian nama calon kepala sekolah dikirimkan ke dinas pendidikan untuk dipilih menjadi kepala sekolah. Penetapan akhir ditetapkan oleh Dinas Pendidikan. Pengawas sekolah juga ikut terlibat dalam rekrutmen ini dimana pengawas dimintai pertimbangan atau rekomendasi terhadap nama yang diajukan tersebut sebagai salah satu syarat administrasi.

Ketika dinyatakan lulus administrasi dan substansi, calon kepala sekolah mengikuti pelatihan. Pelaksanaan pelatihan calon kepala sekolah mereka jalani dalam tiga tahap, yaitu: *in service 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 di atas 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. Enjang Haryana (2018) menyatakan penyusunan dan pemahaman visi, misi, tujuan, dan strategi kebijakan merupakan bagian dari manajemen strategik kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah⁷⁹.

⁷⁹ Enjang Haryana, "Implementasi Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.," *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 2, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.4321/ijemar.v2i1.1828>.

Berdasarkan Tabel 4.3. menunjukkan perbandingan nilai disiplin kerja kepala sekolah pada berbagai pola rekrutmen. Rata-rata skor dan katagori disiplin kerja kepala sekolah untuk tiga kelompok berbeda-beda. Hal ini menunjukkan pola rekrutmen mengakibatkan perbedaan disiplin kerja kepala 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.

Tabel 4.9 menunjukkan hasil *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen yang memiliki skor disiplin kerja (X), menunjukkan nilai $F = 4,999$ ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 untuk **hipotesis 2** yang menyatakan “Disiplin kepala sekolah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah” **ditolak**. Artinya: Disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh positif signifikan dengan kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah.

Hasil uji *pairwise comparisons* sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa: (1) Selisih rata-rata skor kinerja kepala sekolah kelompok pola rekrutmen 1 dengan pola rekrutmen 2 ($\mu_1 - \mu_2$) = 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 ($\mu_1 - \mu_3$) = 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 ($\mu_2 - \mu_3$) = 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.

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 sekola 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 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. Karena menurut Tito Irwanto dan Tri Febrina Melinda (2015) kedekatan 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 kerja⁸⁰.

⁸⁰ Tito Irwanto and Tri Febrina Melinda, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (November 20, 2015), <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan pola rekrutmen kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Kinerja kepala sekolah kelompok pola 1 memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi dibanding kelompok pola 2 dan pola 3. 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. Hasil *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen, menunjukkan nilai $F = 13,471$ ($p < 0,05$).
2. Ada pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Hasil *test of between-subjects effects* tentang perbedaan rata-rata skor kinerja kepala sekolah antara ketiga kelompok pola rekrutmen yang memiliki skor disiplin kerja (X), menunjukkan nilai $F = 4,999$ ($p < 0,05$).
3. Pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Hasil uji *pairwise comparisons* adalah menunjukkan pola rekrutmen 1 adalah pola rekrutmen terbaik yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diajukan saran sebagai berikut.

1. Mengingat peran kepala sekolah sangat strategis dalam menentukan mutu di sekolah, maka pola rekrutmen harus betul-betul diperhatikan dan harus berdasar pada ketentuan yang berlaku sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
2. Hasil seleksi dan diklat pra pencalonan kepala sekolah harus menjadi pertimbangan utama dalam penetapan kepala sekolah dan mengesampingkan pertimbangan-pertimbangan lain selain yang ditentukan oleh peraturan menteri.
3. Bagi Guru agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi supaya selalu berupaya membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai kepala sekolah, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mutu sekolah.
4. Perlu dilakukan penelitian lain untuk melihat lebih mendalam secara kualitatif mengenai pelaksanaan manajemen mutu yang dilakukan oleh masing-masing kepala sekolah dengan tiga pola rekrutmen sebagaimana yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., dan 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
- Amtu, Onisimus, 2013. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta
- Baihaqi, dkk., 2012. Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1): 14-28
- Creswell, J. W., 2014. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. 2018. *Pedoman Penilaian Kepala Sekolah*. Kemendikbud RI.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 1996. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdikbud.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Hani, H. T., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hartono, Y., 2017. Pendidikan Nasional dan Kualitas Manusia Indonesia Dalam Perspektif Sejarah. *Jurnal Agastya*, 7(2): 84-102
- Haryana, Enjang. "Implementasi Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah." *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 2, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.4321/ijemar.v2i1.1828>.

- Hasibun S. P, Malayu, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwanto, Tito and Tri Febrina Melinda, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (November 20, 2015), <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Jabar. C. S. A., Khuzaimi, I., dan Andriani, D. E., 2020. Menarik Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru? *Jurnal Ilmiah Adminstrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1): 98-119
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Maryono, 2015. Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Pembinaan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(2): 147-160
- Mulyana, Y., 2016. Penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) International Standardization Organisation (ISO) 9001:2008 Di SMKN 2 Pengasih Kulon Progo. *Jurnal Khasanah Ilmu*, 7(1): 32-38
- Mulyasa, E., 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mutohar, P. M., 2013. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Narbuko, C., 1997. Abu Ahmadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nigro, Felix A dan Manef. 1999. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, 2021. *Kabupaten Lombok Tengah dalam Data 2021*. Praya: Pemkab Lombok Tengah.

Profil Pendidikan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020

- Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella, 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sa'dullah, A., dan Supriyatno, T., 2021. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1): 182-199
- Santoso, S., 2005. *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Gramedia
- Siagian. P. S. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, Profesionalisasi Manajemen Pendidikan Kejuruan di Indonesia; Pidato Pengukuhan Guru Besar di Universitas Negeri Yogyakarta, 30 Agustus 2003. Tidak Diterbitkan.
- Suhardi, Sudirman, Fahrudin, 2020. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan JPAP 4(1): 15-21*
- Suhirman & Yusuf, 2019. *Penelitian kuantitatif (sebuah panduan praktis)*, Mataram: Sanabil
- Sumarno, 2015. Studi Rekrutmen dan Pengembangan Profesi Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan di Kecamatan Selupu Rejang. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(4): 505-515

Umar, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan kelima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wijaya, Hengki. "Peran Kepala Sekolah Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah," June 1, 2018.

Wahjosumidjo, 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Validasi Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah

Respon de n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	3	2	1	4	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	4
2	3	4	2	3	4	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	4
3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	1	1	4	3	3	3	2	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	3	4	4
5	4	3	3	1	4	4	1	4	3	1	1	4	4	4	3	1	4
6	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	1	4	4	4	3	2	4
7	3	2	2	3	4	4	2	3	3	1	1	4	3	4	4	3	4
8	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4
9	4	3	4	3	4	3	4	4	2	1	3	4	2	4	4	3	4
10	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4
11	3	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2
12	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	3	3	3
14	3	3	2	2	3	4	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3
15	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	3	3
16	3	3	2	2	4	3	1	3	3	1	4	4	3	3	4	2	4
17	3	4	4	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	4	3	3	4
18	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
19	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	1	4	2	3	4	2	4
20	4	4	3	3	4	3	1	4	3	1	1	4	4	4	4	3	4
21	3	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3
22	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3
23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3
24	4	3	3	2	4	4	1	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4
25	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3
29	3	3	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4
	0.37	0.38	0.37	0.50	0.56	0.50	0.59	0.66	0.51	0.44	0.44	0.64	0.38	0.35	0.27	0.48	0.60

18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
3	1	3	2	2	1	3	1	4	3	1	3	2	2	1	3	1	4
3	2	3	1	1	2	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	1	3
4	3	4	4	1	1	4	2	4	4	3	4	4	1	1	4	1	4
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
4	1	4	3	1	1	4	1	4	4	1	4	3	1	1	4	1	3
3	2	4	3	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	3
4	2	3	3	1	1	4	3	4	4	2	3	3	1	1	4	2	4
4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	1	4
3	4	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	2	1	a	4	1	4
3	2	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	3	3	1	4	2	4
3	1	3	4	2	2	3	2	2	3	1	3	4	2	2	3	3	4
3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3
3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	4
4	1	3	3	1	2	3	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	3
3	1	3	2	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	3
3	1	3	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	4	4	2	3
4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	3
4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3
3	1	3	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	1	4	3	3
3	1	4	3	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	1	4	4	3
3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3
3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3
3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4
4	1	4	3	3	2	4	2	4	4	1	4	3	3	2	4	2	3
4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4
3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3
3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
3	1	4	2	2	2	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	2	3
3	1	3	3	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	3	4
0.50	0.59	0.66	0.51	0.44	0.44	0.64	0.50	0.60	0.50	0.59	0.66	0.51	0.44	0.42	0.64	0.30	0.44

36	37	38	39	40	Jml
3	1	3	2	4	96
3	2	3	1	4	100
4	3	4	4	4	122
4	4	4	4	2	141
4	1	4	3	4	110
4	2	4	3	2	117
3	2	3	3	4	114
4	4	4	2	4	136
4	4	4	2	4	125
4	2	4	3	4	126
3	1	3	4	3	104
3	1	3	2	4	99
3	1	3	2	1	90
3	1	3	3	1	98
3	1	3	2	4	101
3	1	3	3	3	111
3	1	3	3	4	110
3	1	3	4	4	128
3	1	3	3	3	110
4	1	4	3	3	117
3	1	3	2	3	87
3	1	3	2	3	92
3	3	3	2	4	115
4	1	4	3	4	120
4	2	4	3	4	140
3	2	3	2	3	104
3	1	3	2	3	102
3	3	3	2	3	108
4	1	4	2	4	111
3	1	3	3	4	124
0.66	0.59	0.66	0.51	0.30	

Lampiran 2. Tabel Validasi Instrumen Angket Disiplin Kepala Sekolah

Respon den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	2	2	4	2	3	1	1	2	2	4	2	2	4	1	1
2	3	1	3	4	1	3	1	1	3	1	4	3	1	4	2	1
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2
4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
5	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2
6	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	4	1	1	4	2	1
7	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	3	2	1
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
9	2	4	4	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1
10	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	1	2
11	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2	4	2	2	4	1	1
12	2	2	4	4	3	2	1	1	2	3	4	2	3	3	1	1
13	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1
14	2	4	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	4	2
15	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
16	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3
17	2	4	4	4	2	3	1	4	2	2	4	2	1	1	2	2
18	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2
19	2	4	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2
20	2	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2
21	1	4	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2
22	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1
23	2	1	1	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2
24	2	3	3	1	2	3	4	4	2	2	1	2	2	1	3	4
25	1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1
26	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
27	2	2	1	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4
28	2	4	4	4	1	3	1	1	2	2	4	2	2	4	3	1
29	4	2	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	1
30	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	0.72	0.44	0.47	0.40	0.49	0.62	0.51	0.57	0.72	0.65	0.40	0.72	0.62	0.27	0.74	0.53

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	4	1	1	1	2
3	1	4	2	4	1	1	3	1	1	3	1	4	2	4	1	1
2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2
4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3
2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2
1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	3	1	4	3	4	4
2	2	4	1	4	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2
2	3	1	1	1	1	3	2	1	4	3	1	4	1	1	2	3
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2
2	2	4	4	4	2	2	3	1	1	2	3	2	4	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	3	4	1	2	2
3	2	4	4	4	3	2	3	1	4	2	2	4	4	4	2	2
3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	1
2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2
3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4	2	2
4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	2	2	2	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	4	3
2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2
1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2
2	2	4	3	4	4	1	3	1	1	2	2	4	3	4	4	1
4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2
2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2
0.61	0.65	0.71	0.81	0.71	0.46	0.49	0.62	0.51	0.32	0.44	0.61	0.34	0.81	0.69	0.51	0.52

34	35	36	37	38	
3	1	1	2	2	72
3	1	1	3	1	82
3	2	2	2	2	75
3	2	2	4	2	126
2	1	2	2	2	69
2	1	1	1	2	62
2	1	1	2	2	73
4	4	3	4	2	131
4	1	1	2	2	74
1	1	2	2	2	70
1	1	1	2	2	68
1	1	1	2	1	78
2	2	1	2	2	74
4	4	2	2	3	97
2	2	1	2	2	65
4	4	1	2	3	92
4	4	4	2	4	108
2	2	1	3	2	66
2	2	1	2	3	75
2	2	1	2	4	93
1	1	1	1	2	61
1	1	2	2	2	66
1	4	2	2	2	83
3	4	4	2	2	103
3	2	1	1	2	61
1	1	1	1	2	46
3	3	4	2	2	110
3	1	1	2	2	94
3	3	1	4	3	117
1	4	2	2	2	81
0.60	0.63	0.57	0.72	0.32	

Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Angket Disiplin Kepala Sekolah

R	JAWABAN RESPONDEN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	16	17	18
1	3	4	4	2	1	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	4
2	3	2	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	3	3	3	1
3	3	1	3	4	2	2	3	2	2	3	1	3	4	2	2	1
4	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1
5	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	4
6	4	1	3	3	1	2	3	2	3	4	1	3	3	1	3	3
7	3	1	3	2	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	3	2
8	3	1	3	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	2	1
9	4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	2	3
10	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2	1
11	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	3	1
12	1	1	4	3	4	4	2	3	3	1	1	4	3	1	2	3
13	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	3	2	1	3	2
14	1	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	3	2	1	4	2
15	3	1	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4
16	2	2	3	2	2	3	1	3	4	2	1	4	3	3	2	3
17	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	3	2	4	4
18	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3
19	1	2	3	2	3	4	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3
20	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3
21	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3
22	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	2	3	3	3
23	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3
24	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	2	4	4	2	4	4
25	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4
26	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3
29	3	3	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3
30	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
31	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3
32	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3
33	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3
34	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	4

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	35	36	37	jml
4	4	2	2	1	3	1	4	3	1	3	2	2	1	3	4	3	1	92
1	4	3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	91
1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	4	79
1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	4	1	3	3	1	2	3	3	80
2	3	4	3	2	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	1	4	3	80
2	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	4	4	3	93
4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	95
2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	1	4	3	89
3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	1	4	3	94
3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	79
3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	80
3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	98
4	4	1	4	3	3	2	4	2	4	4	1	4	3	3	2	4	3	97
4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	112
3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	86
4	4	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	3	1	89
3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	1	89
3	3	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	1	4	3	3	1	85
3	3	3	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	1	4	3	4	1	84
1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	1	76
1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	1	77
3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	99
1	4	3	3	2	4	2	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	1	99
2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	109
2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	81
1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	87
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	92
1	4	2	2	2	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	3	4	1	93
4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	1	108
3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	85
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	88
3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	3	4	1	90
3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	1	95

Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Angket Kinerja Kepala Sekolah

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	16	17
1	4	3	4	4	2	1	1	3	2	1	4	2	4	4	1
2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2
3	2	3	1	3	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	2
4	3	3	1	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3
5	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	4
6	4	1	3	3	1	2	3	2	3	4	1	3	3	1	3
7	3	1	3	2	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	3
8	3	1	3	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	2
9	4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	2
10	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2
11	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	3
12	1	1	4	3	4	4	2	3	3	1	1	4	3	1	2
13	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	3	2	1	3
14	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2
15	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3
16	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	2
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3
18	1	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	2
19	1	3	2	1	3	2	4	4	4	4	3	1	1	3	3
20	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2
22	1	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1
23	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1
24	1	4	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1
25	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1
26	1	3	2	1	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	3
27	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3
28	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	3	1
29	2	4	3	2	4	4	4	4	3	1	1	3	3	2	1
30	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
31	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3
32	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2
33	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3
34	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2

18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	35	JML
4	3	3	2	4	2	4	4	1	3	1	3	2	2	1	3	4	86
4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	3	1	98
3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	79
1	1	3	3	4	4	1	3	3	2	3	4	1	3	3	1	2	87
3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	1	3	2	1	1	82
3	2	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	4	86
2	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	80
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	89
3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	1	82
1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	1	87
1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	73
3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	1	74
2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	91
3	3	1	3	2	3	3	2	4	2	4	4	1	4	3	3	2	98
3	3	1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	91
3	4	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	87
3	3	1	3	2	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	89
4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	92
4	4	1	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	1	4	3	86
4	4	1	3	4	1	4	3	4	3	1	4	3	1	1	4	3	87
4	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	76
3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	2	4	3	1	3	3	1	85
3	2	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	81
2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	84
2	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	1	3	3	3	83
2	1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	3	1	4	3	1	85
3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	83
2	3	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	1	76
3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	89
1	3	4	3	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	95
1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	82
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	82
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	4	2	2	2	4	3	85
4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	4	91

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Angket Kinerja Kepala Sekolah

.it
.og
Reliability
Title
Notes
Active Dataset
Scale: ALL VARIABLES
Title
Case Processing Summary
Reliability Statistics
Inter-Item Correlation Matrix

```
VAR00039 VAR00040 To
  tal
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=CORR.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.741	.935	41

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Angket Disiplin Kepala Sekolah

g

eliability

Title

Notes

Active Dataset

Scale: ALL VARIABLES

Title

Case Processing Summary

Reliability Statistics

```

VAR00014 VAR00015 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
        
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	39

Lampiran 7. Hasil Uji Uji Anova dengan SPSS 16.0

g

Univariate Analysis of Variance

- Title
- Notes
- Active Dataset
- Between-Subjects Factors
- Descriptive Statistics
- Levene's Test of Equality of Error
- Tests of Between-Subjects Effect
- Parameter Estimates
- Estimated Marginal Means
 - Title
 - 1. Grand Mean
 - 2. X1
 - Title
 - Estimates
 - Pairwise Comparisons
 - Univariate Tests

a. Design: Intercept + X2 + X1

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Y

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				

a. R Squared = .605 (Adjusted R Squared = .566)

Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval		Partial Eta Squared
					Lower Bound	Upper Bound	
Intercept	47.114	15.113	3.117	.004	16.249	77.979	.245
X2	.409	.183	2.236	.033	.035	.783	.143
[X1=1,00]	22.068	4.495	4.909	.000	12.888	31.249	.445
[X1=2,00]	6.927	3.272	2.117	.043	.245	13.608	.130
[X1=3,00]	0 ^a						

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

- rules
- Active Dataset
- Between-Subjects Factors
- Descriptive Statistics
- Levene's Test of Equality of Error
- Tests of Between-Subjects Effect
- Parameter Estimates
- Estimated Marginal Means
 - Title
 - 1. Grand Mean
 - 2. X1
 - Title
 - Estimates
 - Pairwise Comparisons
 - Univariate Tests

00,3230.

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Y

(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

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the .05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

Univariate Tests

Dependent Variable: Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Contrast	942.706	2	471.353	13.471	.000	.473
Error	1049.698	30	34.990			

The F tests the effect of X1. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.



Lampiran 8. Dokumentasi penelitian



Pengarahan Pengisian Angket Kepada Kepala Sekolah



Koordinasi Penelitian dengan Kepala Sekolah



Membimbing Pengisian Angket Kepala Sekolah

Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas Diri**

Nama : Lalu Zaenuri
 Tempat/Tanggal Lahir : Sulawesi Selatan, 24 Februari 1978
 Alamat Rumah : Lendang Ape Praya
 Nama Ayah : H. Lalu Abdul Halim
 Nama Ibu : Baiq Darminah
 Nama Istri : Baiq Nurdiana
 Nama Anak : Lalu Naufal Zacky, Baiq Nayla
 Fildzah, L. Aufa Hanif Zamhari dan L.
 Muhamad Wazil Abqari

B. Riwayat Pendidikan**1. Pendidikan Formal**

- a. SD/MI, tahun lulus : 1990
- b. SMP/MTs., tahun lulus : 1993
- c. SMA/SMK/MA, tahun lulus : 1996
- d. S1, tahun lulus : 2002

2. Pendidikan Nonformal (jika ada)

C. Riwayat Pekerjaan : PNS di Dinas Pendidikan Kab.

Lombok Tengah

D. Prestasi/Penghargaan : -

E. Pengalaman Organisasi : -

Mataram, 29 Desember 2021

Lalu Zaenuri
 NIM. 200403047