

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA LABORAN DI SMP  
NEGERI 1 PALOPO TAHUN AJARAN  
2020/2021**

*Skripsi*

*Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah  
Dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



**Diajukan Oleh**

**ERIKA EFENDY**  
NIM 16.0206.0071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA LABORAN DI SMP  
NEGERI 1 PALOPO TAHUN AJARAN  
2020/2021**

*Skripsi*

*Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah  
Dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



**Diajukan Oleh**

**ERIKA EFENDY**  
NIM 16.0206.0071

**Pembimbing:**

1. Dr. Munir Yusuf, S.Ag, M.Pd
2. Drs. Nasruddin, M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

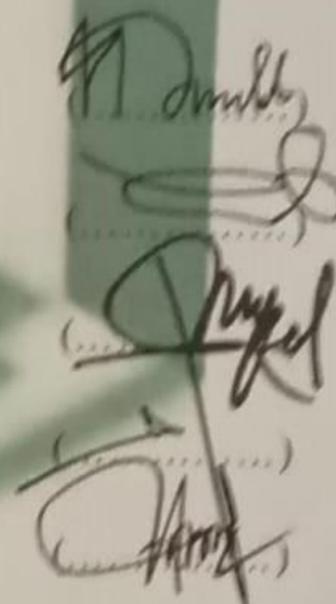
## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Laboran di SMP Negeri 1 Palopo Tahun Ajaran 2020/2021 yang di tulis oleh Erika Efendy dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0071, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat 19 November 2021 telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo, 23 November 2021

### TIM PENGUJI

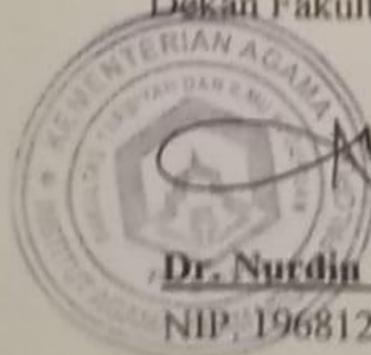
1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang
2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. Penguji I
3. Mawardi, S.Ag., M.Pd. Penguji II
4. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Pembimbing I
5. Drs. Nasaruddin, M.Si. Pembimbing II

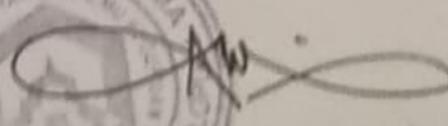


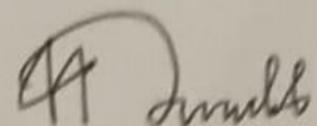
Mengetahui  
IAIN PALOPO

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



  
Dr. Nurdin K, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014

  
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erika Efendy  
NIM : 16.02.06.0071  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2 januari 2021

(yang membuat pernyataan,



Erika Efendy

NIM : 16 0206 0071

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لِحَمْدِ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ نَبِيِّنَا مُحَمَّدًا وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ  
أَجْمَعِينَ

Puji syukur tak henti-henti penulis panjatkan kepada Allah SWT sang pemilik alam semesta yang tak pernah berhenti melimpahkan nikmat dan karunianya salawat, serta salam tak lupa pula penulis hantarkan kepada Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah berhasil membawa umatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benerang seperti saat ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Laboran Di SMP Negeri 1 Palopo Tahun Ajaran 2020/2021" sebagai salah satu persyaratan untuk mempeoleh gelar Sarjana Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN PALOPO) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Penulis juga sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dengan berbagai keterbatasan yang terdapat didalamnya, untuk itu penulis sangat mengharapkan serta membutuhkan sumbangan pemikiran baik itu berupa saran dan kritikan yang tentunya sifatnya membangun guna kemudian bisa menyempurnakan skripsi ini.

Perjalanan yang panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini dengan berbagai hambatan yang dihadapi dalam penyusunan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan, terkhusus kepada kedua orang tua tercinta penulis Ayahanda Sallago Efendy Bandaso dan Ibunda Nurmawati yang telah tulus mengasuh dan mendidik penulis

dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan ikhlas memberikan cinta, perhatian, doa serta dukungan moral dan materil yang diberikan selama ini.

Terima kasih juga karna telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, membimbing, mendidik, serta senantiasa mengiringi perjalanan hidup penulis dengan alunan doa yang tiada henti agar kelak penulis bisa mewujudkan segala mimpi-mimpi. Buat orang tua, bapak dan ibu terimakasih atas dukungannya. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis tak lupa sampaikan kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, S.H, M.H. Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Dr. Nurdin Kaso, M.Pd, Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, S.Ag. M.Pd, Wakil Dekan II Dra.A.Riawarda M.M.Ag, dan Wakil Dekan III Dr. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S. Ag., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo dan staf yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd sebagai pembimbing I dan Drs. Nasaruddin, M.Si selaku pembimbing II yang dengan ikhlas

memberikan masukan, petunjuk, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini

5. Dr.Hilal Mahmud, M.M. selaku penguji I dan Mawardi, S.Ag., M.Pd. selaku penguji II yang telah memberikan masukan, petunjuk, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Nur Rahma S.Pd.I.,M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku unit perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Palopo, beserta guru dan staf yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian di SMP Negeri 1 Palopo.
10. Siswa – siswi SMP Negeri 1 Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
11. Terkhusus kepada orang tua penulis tercinta ayahanda Sallago Effendy Bandaso dan bunda Nurmawati, yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sehingga penulis bias tumbuh seperti saat ini. Penulis berterima kasih kepada orang tua yang tercinta karena telah

sabar menghadapi penulis dan telah mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya MPI Kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah- mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt.  
Aamiin.

Palopo, 2 Januari 2021

**ERIKA EFENDY**

NIM : 16.0206.0071



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	·	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.



Jika sebuah kata yang diakhiri dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* dan kedua kata tersebut dibaca sendiri-sendiri, maka, pada saat itu, *tā' marbūtah* tersebut ditranskripsikan dengan *ha* [h].

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةَ الْفَادِيلَةَ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةَ	: <i>al-hikmah</i>

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam kerangka penulisan bahasa Arab diartikan dengan tanda *tasydīd* (ـّ), dalam penafsiran literal ini diwakili oleh pengulangan huruf (dua konsonan) yang dipisahkan dengan *shaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّقْ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ىِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiyy)

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i> )

الفلسفة : *al-falsafah*  
البلاد : *al-bilādu*

### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi *apostrof* (') hanya berlaku untuk *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, jika *hamzah* berada di awal sebuah kata, itu tidak diwakili, karena dalam bahasa Arab itu adalah *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta 'murūna*  
النَّوْعُ : *al-nau'*  
شَيْءٌ : *syai'un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

### 8. Menyusun Kata Arab yang Biasa Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat bahasa Arab yang ditranskripsikan adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dinormalisasi dalam bahasa Indonesia. Kata-kata, istilah atau kalimat yang selama ini biasa dan menjadi bagian dari penyimpanan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam komposisi bahasa Indonesia, atau biasanya digunakan dalam alam semesta skolastik tertentu, saat ini tidak disusun oleh teknik interpretasi literal di atas. Misalnya kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Meskipun demikian, jika kata-kata ini penting untuk kemajuan teks Arab, mereka harus ditranskripsikan secara lengkap. contoh:

*Syarh al-Arba'in al-Nawāwī*  
*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

### 9. Lafz al-Jalālah

"Allah" yang didahului oleh sebuah molekul, misalnya huruf jarr dan huruf yang berbeda atau ditempatkan *mudafilaih* (ekspresi nyata), ditranskripsikan tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ      بِاللَّهِ  
*áinullāh*      *bíllāh*

Tentang *tā'marbūtah* menjelang akhir kata yang tergolong *lafz al-jalālah*, dieja dengan huruf [t]. Model:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ      *hum fi rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Meskipun kerangka penulisan bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam interpretasi literalnya huruf-huruf ini dapat diatur sehubungan dengan penggunaan huruf kapital tergantung pada aturan ejaan bahasa Indonesia (EYD) yang bersangkutan. Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menyusun huruf utama dari nama individu (individu, tempat, bulan) dan huruf utama di awal kalimat. Dalam hal nama perseorangan didahului oleh suatu pasal (*al-*), yang ditulis dengan huruf kapital tetaplah huruf di bawah nama orang itu, bukan huruf di bawah pasal itu. Misalkan terletak di awal kalimat, maka huruf *An* artikel tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Pengaturan serupa juga berlaku untuk huruf yang mendasari judul referensi yang mendahului artikel *al-*, baik ketika ditulis dalam teks maupun dalam catatan referensi (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama asli seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (ayah dari) sebagai nama belakangnya, maka, pada saat itu, dua nama

terakhir harus dirujuk sebagai nama belakang dalam daftar sumber atau referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

### **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN LITERASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Kajian Teori .....	10
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	10
D. Kinerja Laboran .....	19
E. Kerangka Pikir .....	30
F. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Defenisi Operasional Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	36
F. Validitas dan Realibilitas Data .....	37

G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Lokasi Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian .....	45
C. Pembahasan.....	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR AYAT

Q.S. An-Nisa /4: 59.....	12
--------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	27
Tabel 3.2 Kisi- Kisi Kinerja Laboran.....	28
Tabel 3.3 Interpretasi Validitas Isi .....	30
Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas.....	31
Tabel 3.5 Kriteria Pengkategorisasian Skor.....	32
Tabel 4.1 Keadaan Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Palopo.....	35
Tabel 4.2 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan .....	37
Tabel 4.3 Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah..	38
Tabel 4.4 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Laboran .....	38
Tabel 4.5 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Laboran.....	39
Tabel 4.6 Uji Normalitas .....	40
Tabel 4.7 Uji Homogenitas .....	40
Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana.....	41
Tabel 4.9 Uji Parsial.....	41
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	24



## ABSTRAK

**Erika Efendy, 2021** “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Laboran di SMP Negeri 1 Palopo Tahun Ajaran 2020/2021” pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di bimbing oleh Bapak Munir Yusuf selaku pembimbing utama dan Bapak Nasruddin selaku pembimbing kedua.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja laboran yang semakin menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada setiap warga sekolah untuk menampilkan kinerja maksimal. penelitian ini bertujuan untuk memutuskan penggambaran kepemimpinan kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Palopo, penggambaran kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo dan pengaruh kepemimpinan kepada sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *ekspost facto*. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu yaitu 27 sampel. Penelitian menggunakan instrumen angket, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian. Pengumpulan data penelitian dengan angket dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil persentase 59% dengan skor rata-rata 89,70. Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo dalam kempemimpinannya sudah terlaksana dengan cukup baik. Kepala sekolah sudah memiliki kepribadian yang baik, memiliki pengetahuan yang cukup, memiliki pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi kepada setiap warga sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo sudah melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik. Kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil persentase 96%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 87,81. Laboran di SMP Negeri 1 Palopo, selalu berupaya memberikan kinerja yang maksimal. kualitas pendidikan dan lulusan sering kali tidak hanya tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah tapi peran tenaga kependidikan yaitu laboran memiliki peran yang sama penting. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja laboran (Y) didukung dengan koefisien determinan sebesar 64,6%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap kinerja laboran (Y) dengan persamaan  $Y = 35.429 + 0,584X$ .

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Laboran*

## ABSTRACT

**Erika Efendy, 2021** "The Influence of Headmaster Leadership on Labor Performance in State Junior High School 1 Palopo School Year 2020/2021" at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Islamic Education Management Study Program was guided by Mr. Dr. Munir Yusuf, S.Ag. M.Pd. as the main guide and Mr. Drs. Nasruddin, M.Si.as the second guide.

This research is motivated by declining labor performance. The principal as a leader must be able to give influence to every school citizen to display maximum performance. This research aims to find out the picture of principal leadership in State Junior High School 1 Palopo, the picture of labor performance in State Junior High School 1 Palopo and the influence of principal leadership on labor performance in State Junior High School 1 Palopo.

Kinda The research used is research quantitative witha exposita design Facto Quantitative research is a research method used for research that uses a specific population or sample of 27 samples. Research Using the instrument, data analysis is quantitative to test research hypotheses. Collection of research data with questionnaires and documentation.

The results showed that the leadership of the principal at State Junior High School 1 Palopo was in the good category with a sample frequency of 16 people and a percentage result of 59% with an average score of 89.70. The principal at State Junior High School 1 Palopo in his campaign has been carried out quite well. The principal already has a good personality, has sufficient knowledge, has an understanding of the vision and mission of the school, is able to make decisions and is able to communicate to every school citizen. This shows that the principal at State Junior High School 1 Palopo has carried out his duties as a leader well. Labor performance in State Junior High School 1 Palopo is in the good category with a sample frequency of 26 people and a percentage result of 96%. The average score is 87.81. Laboran in State Junior High School 1 Palopo, always trying to provide maximum performance. The quality of education and graduates often depends not only on the role of teachers in the management of teaching components used in the teaching and learning process, which is the responsibility of the school but the role of education personnel that is laboran has an equally important role. The influence of principal leadership (X) on labor performance (Y) is supported by a determinant coefficient of 64.6%. This means that the principal's leadership (X) affects labor performance (Y) with the equation  $Y = 35,429 + 0.584$ .

***Keywords: Principal Leadership, Labor Performance***

## مختصرة نبذة

2021, aikerE yndfeE "تأثير القيادة الرئيسية على أداء مساعد المختبر في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو الأكاديمية 2021/2020" في كلية التربية وتدريب المعلمين ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية بتوجيه من السيد .rsD.rinuM.usufY.gA.S.dP.M.المشرف الرئيسي والسيد .srD.niddursaN.iS.M.كمستشار ثان .

هذا البحث مدفوع بتدهور أداء العاملين في المختبر. يجب أن يكون المدير كقائد قادرًا على التأثير على كل عضو في المدرسة لعرض أقصى قدر من الأداء. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وصف قيادة المدير في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو ، ووصف أداء المختبر في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو وتأثير القيادة على الأداء المدرسي في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو.

نوع البحث المستخدم هو بحث كمي ذو تصميم مكشوف .. حقيقة. البحث الكمي هو أسلوب البحث المستخدم عينة. استخدم البحث أداة الاستبيان وتحليل البيانات في البحث باستخدام مجتمع أو عينة محددة ، وهي ٢٧ الكمية لاختبار فرضيات البحث. جمع البيانات البحثية مع الاستبيانات والتوثيق.

أظهرت النتائج أن قيادة المدير في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو كانت في فئة جيدة مع تكرار عينة من 16 شخصًا وكانت النسبة المئوية للنتيجة 59% بمتوسط درجة 89.70. المدير في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو في قيادته قد أبلى بلاءً حسنًا. يتمتع المدير بالفعل بشخصية جيدة ، ولديه معرفة كافية ، ولديه فهم لرؤية المدرسة ورسالتها ، وقادر على اتخاذ القرارات وقادر على التواصل مع كل عضو في المدرسة. هذا يدل على أن المدير في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو قد قام بواجباته كقائد جيد. أداء مساعد المختبر في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو في فئة جيدة مع تكرار عينة من 26 شخصًا ونسبة عائد 96% . متوسط النقاط هو 87.81. يسعى مساعد المختبر في مدرسة الولاية جونيور الثانوية 1 بالوبو دائمًا إلى توفير أقصى قدر من الأداء. لا تعتمد جودة التعليم والخريجين في كثير من الأحيان على دور المعلم في إدارة مكونات التدريس المستخدمة في عملية التدريس والتعلم ، وهي مسؤولية على (X)المدرسة لكن دور كادر التعليم ، أي مساعد المختبر ، له نفس الدور المهم ، وتأثير قيادة المدير لها تأثير على أداء (X) يدعمه معامل محدد بنسبة 64.6%. هذا يعني أن قيادة المدير (Y)أداء المختبر  $Y = 35.429 + 0.584X$  بالمعادلة (Y)مساعد المختبر

الكلمات الدال : المختبر أداء ، الرئيسية القيادة

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi, “*formal leader*”, atau “*status leader*”. Kedudukannya sebagai “*status leader*” bisa meningkat pula menjadi “*functional leader*”, atau “*operational leader*”, tergantung pada prestasi dan kemampuannya di dalam memainkan peranan sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang telah diserahkan pertanggung jawaban kepadanya. Hal ini memberikan konsekuensi yang logis bahwa seorang kepala sekolah haruslah mempunyai tingkat kemampuan lebih. Sehingga dapat mengontribusi segala kebutuhan guru-guru yang bersifat psikis dan bahkan terkadang bersifat fisik. Kualitas seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan karena kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan itu maka pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi.<sup>1</sup> Dalam Islam kepemimpinan juga ditekankan dalam hadis Muhammad saw yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim yang berbunyi:

---

<sup>1</sup> Sulaeha, “Penerapan Kepemimpinan Instruksional Dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Man 2 Bulukumba”, *Jurnal Idaarah*, Vol. Iii, No. 2, Desember 2019, diakses dari <https://media.neliti.com>, h. 26, pada 24 Agustus 2021, pukul 15.34.

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung jawab atas harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya."<sup>2</sup>

Berdasarkan ayat Al-qur'an dan hadis tersebut dapat dimaknai bahwa, setiap manusia adalah seorang pemimpin dan kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang

---

<sup>2</sup> Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi/ Shahih Muslim, *Kepemimpinan*, (Bairut Libanon: Darul Fakri, 1993 M) Juz 2 h. 187.

pemimpin pendidikan. Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia.

Kualitas dan perilaku kepala sekolah hendaknya mencakup hal-hal berikut:

1). Visi yang kuat tentang masa depan madrasah dan dorongan terhadap semua staf atau karyawan untuk berkarya menuju perwujudan visi tersebut. 2). Harapan yang tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja staf. 3). Pengamatan terhadap guru di kelas dan pemberian balikan positif dan konstruktif dalam rangka pemecahan masalah dan peningkatan pembelajaran. 4). Dorongan untuk memanfaatkan waktu pembelajaran secara efisien dan merancang prosedur untuk mengurangi kekacauan. 5). Pemanfaatan sumber-sumber material dan personil secara kreatif. 6). Pemantauan terhadap prestasi peserta didik secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk membimbing perencanaan instruksional.<sup>1</sup> Kepemimpinan Kepala sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan Pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala daya sumber masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila Pancasila mencapai tujuan nasional, dalam situasi tertentu.<sup>2</sup>

Laboran adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses pembelajaran mahasiswa vokasi dan akademik Strata 0, 1, 2 dan 3, serta penelitian dosen. Keberadaan Laboran di suatu laboratorium sangatlah

---

<sup>1</sup>Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Surabaya: elKaf, 2006), hal. 131-132

<sup>2</sup>Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2013), hal. 119

penting dalam menentukan keberhasilan akademik dosen dan mahasiswa. Untuk itu, Laboran seyogyanya memiliki hard skills dan soft skills yang memadai. Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh Laboran, membantu efisiensi dan efektifitas serta produktivitas dari laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi (Pedoman Umum Pemilihan Laboran Berprestasi, No.03/PP/ DITDIKTENDIK/2011).<sup>3</sup>

Di lapangan Tenaga Laboran dan Teknisi saat ini direkrut oleh Universitas melalui usulan Jurusan dengan melalui ujian yang bermateri umum maupun keteknikan. Hasil paparan rapat kerja FT 2012 menjelaskan bahwa hanya sebagian saja tenaga laboran dan teknisi yang memenuhi kompetensi sesuai bidangnya. Hal ini jelas menyiratkan bahwa ada laboran yang belum memiliki kapasitas yang diharapkan. Sampai saat ini tenaga laboran belum bekerja secara maksimal dan belum pernah diukur bagaimana kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai job deskripsi atau tupoksi, sejauhmana sebenarnya kinerja tenaga laboran dan teknisi di laboratorium rekayasa Fakultas Teknk Unnes. Sehingga penting dilakukan kajian sejauh mana kinerja tenaga laboran dan teknisi serta faktor penunjang dan penghambat yang mempengaruhi kinerja tenaga laboran dan teknisi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Said Sunardiyo, “*Kinerja Tenaga Laboran Dan Teknisi Laboratorium Rekayasa Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang Dan Faktorfaktor Dominan Yang Mempengaruhinya*”, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/65174-ID-kinerja-tenaga-laboran-dan-teknisi-labor.pdf>, pada 1 April 2021, pukul 09.27.

<sup>4</sup> Said Sunardiyo, “*Kinerja Tenaga Laboran Dan Teknisi Laboratorium Rekayasa Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang Dan Faktorfaktor Dominan Yang Mempengaruhinya*”, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/65174-ID-kinerja-tenaga-laboran-dan-teknisi-labor.pdf>, pada 1 April 2021, pukul 09.27.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Palopo yang beralamatkan di Jalan Andi Pangerang No.2, Lumida, Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan secara umum sudah baik. Ketaatan pegawai laboran dalam bekerja juga sudah cukup baik. Hal tersebut ditunjang oleh tata tertib sekolah dimana tenaga kependidikan sekolah wajib mengisi daftar hadir pada pagi hari sebelum bekerja dan siang hari setelah proses belajar mengajar selesai. Dengan demikian kedisiplinan tenaga kependidikan dalam bekerja dapat terpantau.<sup>5</sup>

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Palopo bahwa secara kedinasan dalam arti sesuai dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, supervisi yang dilakukan kepala sekolah baru sampai pada tataran pelaksanaan tugas saja, misalnya kepala sekolah masih kurang dalam melakukan kunjungan diberbagai kelas. Kegiatan supervisi ini belum mencapai apa yang diharapkan, yaitu bahwa supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan yang terjadi dalam sekolah. Aktivitas tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan kinerja yang kurang untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa tenaga kependidikan tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Observasi, di Sekolah SMP Negeri 1 Palopo, Pada tanggal 21 November 2020.

<sup>6</sup>Suhardan Dadang, *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Diera Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010). hal. 39.

Pengawasan ke setiap tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah masih belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja tenaga kependidikan khususnya kinerja laboran dan masalah yang dihadapi secara lebih mendalam.<sup>7</sup> Pendapat Mulyasa “Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”.<sup>8</sup> Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan gejala tersebut, peneliti tertarik dan berinisiatif untuk mengetahui lebih dalam dengan metode melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Laboran di SMP Negeri 1 Palopo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana gambaran umum kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo ?

---

<sup>7</sup>Observasi dan wawancara di Sekolah SMP Negeri 1 Palopo, 23 November 2020.

<sup>8</sup>E Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004), hal. 120.

2. Bagaimana gambaran kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo?

### C. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo.
2. Mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 1 Palopo.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini untuk menggambarkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo, sebagai pembandingan dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan kajian ini, secara spesifik sebagai berikut:

1. Penelitian Said Sunardiyo mengkaji Kinerja Tenaga Laboran Dan Teknisi Laboratorium Rekayasa Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang Dan Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah memotret kinerja tenaga laboran dan teknisi serta ingin mengungkap faktor penunjang dan kendala kerjanya. Manfaat penelitian ialah bagi pengelola Fakultas dan Jurusan sebagai masukan informasi dalam mengambil kebijakan dalam peningkatan kerja SDM laboran dan teknisi laboratorium. Penelitian ini dilakukan di FT Unnes, variabel yang diamati ialah kinerja laboran dan teknisi dalam menjalankan tugas di laboratorium rekayasa di FT Unnes Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa (1) Laboran dan teknisi laboratorium rekayasa Fakultas Teknik Unnes memiliki kinerja yang baik pada pelaksanaan dimensi kompetensi kepribadian, sosial, administratif dan profesional (2) Kinerja tenaga laboran dan teknisi laboratorium dipengaruhi oleh adanya faktor penunjang yaitu faktor internal (pribadi) : kemampuan profesi latar belakang pendidikan dan pengalaman. Untuk faktor eksternal (lingkungan) : pemimpin yang baik (kepala

laboratorium) dalam hal ini koordinasi tugas bagi tenaga laboran/teknisi. Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya pelatihan-pelatihan profesi bagi tenaga laboran.<sup>1</sup>

2. Penelitian ini juga dilakukan oleh Jabal Ahsan di Madrasah Aliyah Kota Makassar yang mengkaji tentang Analisis Karakteristik Dengan Kinerja Kepala Laboratorium Ipa Dalam Komponen Pemantauan Dan Evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar. Hasil penelitian diperoleh deskripsi penilaian kinerja komponen evaluasi Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015 diperoleh Penilaian kinerja dengan kategori penilaian kinerja adalah Kurang serta tidak ada hubungan antara status madrasah, ketersediaan laboratorium, keikutsertaan dalam pelatihan laboratorium, status kepegawaian dan waktu tugas sebagai kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium kota Makassar tahun 2015. Pada dasarnya kurangnya kinerja kepala laboratorium IPA berdasarkan komponen pemantauan dan evaluasi dipengaruhi tiga kendala yang dihadapi yaitu kurang informasi yang jelas tentang sosialisasi maupun pelatihan kepala laboratorium IPA yang diadakan oleh pemerintah setempat, singkatnya masa kerja sebagai kepala laboratorium IPA,

---

<sup>1</sup> Said Sunardiyo, “*Kinerja Tenaga Laboran Dan Teknisi Laboratorium Rekayasa Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang Dan Faktorfaktor Dominan Yang Mempengaruhinya*”, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/65174-ID-kinerja-tenaga-laboran-dan-teknisi-labor.pdf>, pada 1 April 2021, pukul 09.27.

kemudian sarana dan prasarana yang tidak memadai demi keterlaksanaanya praktikum.<sup>2</sup>

3. Penelitian Faisal Ahmad di Institut Pertanian Bogor juga membahas tentang Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor. Hasil penelitian menunjukkan alternatif strategi yang paling penting dan menjadi prioritas utama dalam rangka peningkatan kinerja PLP di IPB adalah meningkatkan kesejahteraan dengan bobot (0,329). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aktor yang paling terlibat dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja PLP adalah kepala laboratorium dengan bobot sebesar (0,440), sedangkan tujuan yang menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja PLP adalah meningkatkan profesionalisme PLP (0,431). Kinerja PLP di IPB dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraannya sejalan dengan diterapkannya jabatan fungsional PLP. Selain itu kepala laboratorium, sebaiknya dapat mendorong dan memotivasi para PLP dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga PLP mampu bekerja secara mandiri dan profesional serta memberikan pelayanan yang terbaik dan berorientasi kepada kepuasan konsumen.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Jabal Ahsan di Madrasah Aliyah Kota Makassar, “*Analisis Karakteristik Dengan Kinerja Kepala Laboratorium Ipa Dalam Komponen Pemantauan Dan Evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar*”, diakses dari <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6620/1/jabal%20ahsan.pdf>, pada 31 April 2021, pukul 10.00.

<sup>3</sup> Faisal Ahmad, “*Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor*”, diakses dari <https://mix.mercubuana.ac.id/media/156146-strategi-peningkatan-kinerja-pranata-lab-10813ed8.pdf>, pada 31 April 2021, pukul 11.21.

## B. Landasan Teori

Berikut ini landasan teori yang digunakan dari masing-masing variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana dan kinerja guru.

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan menurut wahjosumidjo adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan.<sup>4</sup> Sedangkan pemimpin dalam sekolah adalah Kepala Sekolah. Menurut James M Lipham, Kepala Sekolah adalah mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.<sup>5</sup> Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok.<sup>6</sup> Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin.

Pemimpinan mempunyai beberapa konsep seperti menganggap kepemimpinan adalah kemampuan yang ada sejak lahir, kedua kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak pada sebuah organisasi, ketiga yaitu konsep ekonomi dan polotot seperti adanya target dalam sebuah kepemimpinan.

Oleh karena itu, kepemimpinan adalah segala kemampuan untuk mempengaruhi, memberi energi dan membujuk sesuatu yang mereka pimpin untuk menyelesaikan kewajiban mereka sesuai target yang harus dicapai dengan tanggung jawab penuh dengan praktis tanpa dorongan.

---

<sup>4</sup>wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). hal. 4

<sup>5</sup> Dalam Euis Karwati & J.P Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 163.

<sup>6</sup> Hardi Mulyono, "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi", *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* Vol. 3. No. 1 2018, diakses dari <https://media.neliti.com>, pada 25 Agustus 2021, pukul 10.45.

Kepala sekolah adalah pelopor pendidikan yang penting dibandingkan dengan kepala sekolah dari berbagai jenis dan tingkat. Pencapaian tujuan pendidikan yang dimiliki oleh suatu sekolah sangat bergantung pada dukungan kemampuan dan pendekatan kepala sekolah dalam menggerakkan yayasan atau sekolah yang dicakupnya. selain kepala sekolah dalam memahami tujuan yang harus dia capai, tidak mungkin bagi pemimpin untuk melakukan semuanya sendirian. Kepala sekolah harus meminta partisipasi dengan pendidik sebagai rekan dalam mengakui tujuan sesuai visi dan misi mereka.<sup>7</sup>

Kewenangan kepala sekolah berdampak pada pengembangan pendidikan. Prestasi dan kekecewaan sekolah bergantung pada kapasitas kepala sekolah untuk memimpin. Dengan demikian, seorang kepala sekolah perlu memiliki informasi dan persiapan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama untuk mempengaruhi, memimpin dan menggerakkan seluruh asosiasi sekolah menuju pencapaian tujuan. Ini membutuhkan kepala yang berbakat dan memiliki watak yang terhormat.<sup>8</sup>

Kepemimpinan menurut E. Mulyasa menyatakan bahwa Adapun kapasitas yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah, secara spesifik: Kapasitas yang harus diakui oleh tenaga pengajar sebagai pelopor dapat dilihat

---

<sup>7</sup>Elok Wahyu Gumilar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sman 01 Wungu Madiun Pada Tahun 2013," 2014, 12, <http://repository.upi.edu/id/eprint/576>., di akses pada 10 Mei 2019.

<sup>8</sup>Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*, I (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013). hal. 45.

dari karakter, informasi staf pengajar, visi dan misi kunci, kapasitas dinamis , dan kemampuan relasional.<sup>9</sup>

al-Qur'an telah menjelaskan definisi dan makna kepemimpinan dalam Q.S. An-Nisa /4: 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah swt. al-Quran dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.<sup>10</sup>

Berdasarkan ayat al-Qur'an tersebut dapat diartikan sebenarnya Allah menjadikan ketaatan kepada pemimpin pada urutan ketiga setelah ketaatan pada Allah dan Rasul-Nya. Namun, untuk pemimpin disini tidaklah datang dengan lafadz 'Ta'atilah' karena ketaatan kepada pemimpin merupakan ikutan dari ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya SAW. Oleh karena itu, apabila seorang pemimpin memerintahkan untuk berbuat maksiat kepada Allah maka tidak ada lagi kewajiban dengar dan ta'at, Pemimpin mempunyai kedudukan yang tinggi dalam Islam. Hal ini sesuai dengan Arafatsyah yang mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan kitabullah

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 115

<sup>10</sup>Departemen Agama Republik Indonesia al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: CV Darus Sunnah,2007), hal. 88.

dan sunnah rasulullah SAW, oleh karena itu sosok pemimpin yang disyariatkan adalah pemimpin yang beriman sehingga hukum-hukum Allah SWT dapat ditegakkan dan diterapkan. Hukum-hukum Allah SWT harus ditegakkan agar keadilan dan kebenaran dapat terjamah oleh orang-orang yang tertindas dan terzhalimi baik itu dari kalangan muslim maupun non muslim karena pada hakikatnya islam itu adalah rahmat bagi seluruh alam.<sup>11</sup>

Menurut sudut pandang Islam, kepemimpinan dipandang sebagai komitmen kelompok. Oleh karena itu, Islam memandang persoalan kepemimpinan sebagai suatu usaha untuk menjaga keutuhan kelompok, sebagaimana sebuah kelompok juga harus memiliki tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang bertugas sebagai pemimpin pendidikan yang bertugas untuk menggerakkan sumber yang ada di sekolah tersebut agar dapat didayagunakan secara maksimal guna mencapai tujuan dan mengembangkan mutu pendidikan.

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

---

<sup>11</sup> Arafatsyah, "Konsep Kepemimpinan (Menurut al-Qur'an Surah An-Nisa Ayat 59 dalam Pandangan Ulama)", diakses dari <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/5402/>, pada 25 Agustus 2021, pukul 11.23.

- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.<sup>12</sup>

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

---

<sup>12</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hal. 115-116

Bagi seorang kepala sekolah di era desentralisasi sekarang mengetahui tiga jenis kepemimpinan yang dianggap representative untuk diterapkan, yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional, dan visioner.<sup>13</sup>

#### 1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial yang metodologis dan fisik. Tidak mengembangkan pola hubungan laissez fair atau membiarkan personel menentukan sendiri pekerjaannya karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan, pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakannya. Dalam kontak kerja disepakati bersama reward dan punishment. Peranan Kepemimpinan Transaksional untuk mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh sekolah, para guru untuk kemudian dipenuhi segala kebutuhan yang diperlukan.

#### 2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan sebagai sisi yang saling berpengaruh. Burn (1978) menyatakan bahwa pada kepemimpinan ini, “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi

---

<sup>13</sup> Supardi, Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Peraktiknya, 27

yang lebih tinggi. Peranan Kepemimpinan Transformasional untuk memberikan nuansa perubahan ke tingkat yang lebih baik berbeda dari sebelumnya.

### 3) Kepemimpinan Visioner

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Peranan Kepemimpinan Visioner yaitu untuk Memotivasi karyawan atau Guru untuk bertindak dengan arah yang telah ditentukan dalam visi.

Dari penjelasan diatas terkait keterampilan kepemimpinan kepala sekolah penulis menyimpulkan. Bahwa pemimpin mempunyai peranan sebagai subyek yang aktif, kreatif dalam menggerakkan orang baik sebagai individu maupun kelompok/organisasi dalam pencapaian tujuan/visi, secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

## 2. Kompetensi kepala sekolah

Ada beberapa kompetensi kepala sekolah diantaranya sebagai berikut:

1) Kompetensi umum ini meliputi standar kompetensi yaitu: keberibadian, manajemen, kewirausahaan, supervise, dan sosial.<sup>14</sup>

a. Kompetensi Keberibadian yaitu : Berakhlak mulia, memiliki integritas keberibadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, memiliki sifat terbuka, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Dengan memiliki keberibadian yang baik maka kepala sekolah akan menjadi panutan bagi pendidik maupun tenaga pendidik.

b. Kompetensi Manajemen meliputi : penyusunan perencanaan, mengembangkan organisasi, memimpin sekolah, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah, mengelola guru dan staff dalam rangka mendaya gunakan sumber daya manusia secara optimal. Dengan manajemen yang baik maka visi misi sekolah akan lebih cepat tercapai. kinerja pendidik dan tenaga pendidik lebih baik dan terciptanya lingkungan sekolah yang baik.

c. Kompetensi Kewirausahaan meliputi : Mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah adapun bentuk inovasinya adalah Menjadi teladan bagi guru dan siswa di sekolahnya, khususnya mengenai kompetensi kewirausahaan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan memiliki naluri kewirausahaan.

---

<sup>14</sup> Supardi, Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Peraktiknya, 32

d. Kompetensi Supervisi meliputi : Mampu merancang program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan jabatan guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru.

e. Kompetensi Sosial Meliputi : Mampu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekoah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Kepala sekolah bisa bekerja sama dengan pihak puskesmas untuk mengadakan cek kesehatan dilingkungan sekolah, bekerja sama dengan kepolisian dan masyarakat untuk mengawasi peserta didik di luar lingkungan sekolah dan bekerjasama dengan perusahaan atau pengrajin untuk menyalurkan dan mengasah kemampuan peserta didik.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pemimpin

Dalam Manajemen Pendidikan Dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz yang dikutip Fattah, sebagai berikut :<sup>15</sup>

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai -nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.

<sup>15</sup> Maman Ukas, Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi, (Bandung : Ossa Promo, 1999) 253.

- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

### 3. Kinerja laboran

#### a. Pengertian kinerja

Supardi secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>16</sup> Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap representative, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari

---

<sup>16</sup> Supardi, *Sekolah Eefektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta :Rajawali Pers, 2015), hal. 125.

pekerjaan seseorang.<sup>17</sup> Memang banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Semuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana yang dikutip oleh Ikhlas As'ad, mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan, kinerja adalah yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

b. Kinerja ketenagaan laboratorium

Tenaga laboratorium sekolah adalah tenaga kependidikan yang mengabdikan diri dan dituntut menunjang kegiatan proses pendidikan di laboratorium sekolah, meliputi kepala laboratorium, laboran, dan teknisi. Laboran adalah tenaga laboratorium dengan keterampilan tertentu yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. Teknisi adalah tenaga laboratorium dengan jenjang keterampilan dan keahlian tertentu yang lebih tinggi dari laboran, yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah.<sup>18</sup>

Tenaga laboratorium sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas proses

---

<sup>17</sup>Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 60

<sup>18</sup> Permendiknas No. 26 Tahun 2008 tentang standar Tenaga Pengelola Laboratorium Sekolah/Madrasah.

pembelajaran di sekolah melalui kegiatan laboratorium. Sebagaimana tenaga kependidikan lainnya, tenaga laboratorium sekolah juga merupakan tenaga fungsional. Setiap laboratorium memiliki tenaga laboratorium, dapat terdiri dari laboran dan atau teknisi sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Permendiknas No. 26 TH. 2008, tenaga laboratorium terdiri dari:

- 1) Kepala Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, manajerial, profesional).
- 2) Teknisi Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, administratif, profesional).
- 3) Laboran Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, administratif, profesional).

Fungsi dasar laboratorium adalah memfasilitasi dukungan proses pembelajaran agar sekolah dapat memenuhi misi dan tujuannya. Laboratorium sekolah dapat digunakan sebagai sarana untuk pengembangan penalaran, sikap dan keterampilan peserta didik dalam mengkonstruksi pengetahuannya. Keberhasilan kegiatan laboratorium didukung oleh tiga faktor, yaitu peralatan, bahan dan fasilitas lainnya, tenaga laboratorium, serta bimbingan pendidik yang diperoleh peserta didik dalam melakukan tugas-tugas praktik.<sup>19</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menegaskan bahwa Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh Indonesia. Salah satu Standar Nasional Pendidikan tersebut adalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

---

<sup>19</sup> Kartiasa.. Laboratorium sekolah dan pengelolannya. Bandung: pundak scientific. 2013, h.42.

Khusus yang berkaitan dengan standar tenaga laboratorium Sekolah/Madrasah, pemerintah melalui Direktorat Tenaga Kependidikan telah mengembangkan standar yang memuat kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga laboratorium Sekolah/madrasah. Standar tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2008, tentang Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah. Berlandaskan pada Permen Nomor 26 Tahun 2008 tersebut maka seorang tenaga laboratorium sekolah/madrasah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang spesifik sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya.

Tenaga laboratorium sekolah adalah tenaga kependidikan yang mengabdikan diri dan dituntut menunjang kegiatan proses pendidikan di laboratorium sekolah, meliputi laboran dan teknisi. Laboran adalah tenaga laboratorium dengan keterampilan tertentu yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. Teknisi adalah tenaga laboratorium dengan jenjang keterampilan dan keahlian tertentu yang lebih tinggi dari laboran, yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Permendiknas No. 26 Tahun 2008 tentang standar Tenaga Pengelola Laboratorium Sekolah/Madrasah.

Penilaian kinerja sebagai laboran meliputi Penilaian Kinerja Laboran (PKL) yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas pokok sebagai laboran dari Laboran dan guru pengguna Laboratorium.<sup>21</sup>

- a) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, mantap, dan berakhlak mulia.
- b) Menunjukkan komitmen terhadap tugas.
- c) Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas.
- d) Berkomunikasi secara langsung dan tulisan.
- e) Menginventarisasi bahan praktikum.
- f) Mencatat kegiatan praktikum.
- g) Merawat ruang laboratorium sekolah/madrasah.
- h) Mengelola bahan dan peralatan laboratorium sekolah/madrasah.
- i) Melayani kegiatan praktikum.
- j) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium sekolah/madrasah.

Perspektif yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan laboratorium sekolah mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 tahun 2010 yang meliputi:<sup>22</sup>

#### 1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yang dinilai meliputi: bertindak cerdas, bertindak benar, menunjukkan otonomi, menunjukkan keberanian, berusaha untuk bekerja pada kapasitas diri, bertindak andal sesuai standar sosial Indonesia yang ketat,

<sup>21</sup> Pedoman Penilaian Laboran Berprestasi Tahun 2016 diakses dari [http://repositori.kemdikbud.go.id/4863/1/05B\\_Pedoman-Penilaian-Pemilihan-Laboran-Berprestasi-2016.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/4863/1/05B_Pedoman-Penilaian-Pemilihan-Laboran-Berprestasi-2016.pdf), pada 31 April 2021, pukul 12.00.

<sup>22</sup> Kementerian RI, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 tahun 2010", diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id>, pada 31 April 2021, pukul 12.31.

sesuai hukum, sosial dan publik, bertindak dengan cara yang terlatih, memiliki nilai yang tinggi. sikap kerja keras, bertanggung jawab atas tugas, rajin, intensif, dan hati-hati dalam menyelesaikan tugas, imajinatif dalam menangani masalah yang diidentifikasi dengan kewajiban mahir, kualitas diatur.

## 2. Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial yang dievaluasi meliputi: memantau kualitas dan kekurangan diri sendiri dan staf mereka, memiliki pemahaman dalam pertemuan yang berbeda yang dapat diterima untuk bekerja sama, bekerja sama dengan pertemuan yang berbeda secara layak, berbicara dengan pertemuan yang berbeda dengan cara yang ramah, simpatik, dan sukses, menggunakan instrumen TIK yang berbeda untuk menyampaikan.

## 3. Kompetensi Managerial

Kompetensi managerial yang dinilai meliputi: merencanakan pengelolaan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun rencana pengembangan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun prosedur operasi standar (POS) kerja laboratorium/bengkel Sekolah, mengembangkan sistem administrasi laboratorium/bengkel Sekolah, mengkoordinasikan kegiatan praktikum dengan guru, menyusun jadwal kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun laporan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, merumuskan rincian tugas teknisi dan laboran, menentukan jadwal kerja teknisi dan laboran, mengevaluasi kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, mensupervisi teknisi dan laboran, membuat laporan secara periodik memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat

laboratorium/bengkel Sekolah, memantau kondisi dan keamanan bangunan laboratorium/bengkel Sekolah membuat laporan bulanan dan tahunan tentang kondisi dan pemanfaatan laboratorium/bengkel sekolah, menilai kinerja teknisi dan laboran laboratorium/bengkel sekolah, menilai hasil kerja teknisi dan laboran, menilai kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, mengevaluasi program laboratorium/bengkel Sekolah untuk perbaikan selanjutnya.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yang dinilai meliputi: mengikuti perkembangan pemikiran tentang pemanfaatan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah sebagai wahana pendidikan, menerapkan hasil inovasi atau kajian laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun panduan/penuntun (manual) praktikum, merancang kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk pendidikan dan penelitian, melaksanakan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk kepentingan pendidikan dan penelitian, mempublikasikan karya tulis ilmiah hasil kajian/inovasi, menetapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan prosedur penanganan bahan berbahaya dan beracun, memantau bahan berbahaya dan beracun, serta peralatan keselamatan kerja.

Peraturan tersebut digunakan peneliti dalam menilai kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

Dalam panduan kerja tenaga laboratorium sekolah/madrasah tahun 2017 disebutkan bahwa tugas seorang laboran adalah:

- 1) Mencatat bahan laboratorium

- 2) Mencatat penggunaan bahan laboratorium
- 3) Melaporkan penggunaan bahan laboratorium
- 4) Mencatat kehadiran guru dan peserta didik
- 5) Mencatat penggunaan alat
- 6) Mencatat penggunaan penuntun praktikum
- 7) Mencatat kerusakan alat
- 8) Melaporkan keseluruhan kegiatan praktikum secara periodik
- 9) Menata ruang laboratorium
- 10) Menjaga kebersihan ruangan laboratorium
- 11) Mengamankan ruang laboratorium
- 12) Mengklasifikasikan bahan dan peralatan praktikum
- 13) Menata bahan dan peralatan praktikum
- 14) Mengidentifikasi kerusakan bahan, peralatan, dan fasilitas laboratorium
- 15) Menjaga kebersihan alat laboratorium
- 16) Mengamankan bahan dan peralatan laboratorium
- 17) Menyiapkan bahan sesuai dengan penuntun praktikum
- 18) Menyiapkan peralatan sesuai dengan penuntun praktikum
- 19) Melayani guru dan peserta didik dalam pelaksanaan praktikum
- 20) Menyiapkan kelengkapan pendukung praktikum (lembar kerja, lembar rekam data, dan lain-lain)
- 21) Menjaga kesehatan diri dan lingkungan kerja
- 22) Menggunakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium

23) Menangani bahan-bahan berbahaya dan beracun sesuai dengan prosedur yang berlaku

24) Menangani limbah laboratorium sesuai dengan prosedur yang berlaku

25) Memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan

Dari uraian tugas laboran sekolah/madrasah diatas dapat disimpulkan bahwa laboran merupakan tenaga laboratorium di sekolah kejuruan yang dikhususkan untuk merawat dan menata laboratorium serta membantu menyiapkan alat dan bahan praktik siswa.

Deskripsi tugas tenaga laboran sekolah/madrasah sebagai berikut:

Dalam panduan kerja tenaga laboratorium sekolah/madrasah oleh direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2017 disebutkan bahwa tugas tenaga laboran sekolah/madrasah adalah sebagai berikut:

1. Menginventarisasi

Bahan Praktikum Dalam menginventarisasi bahan praktikum, laboran melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

a. Mencatat bahan laboratorium

Laboran melakukan pencatatan dan mendokumentasikan bahan-bahan yang ada di laboratorium secara berkala pada setiap awal dan akhir tahun pelajaran, baik secara manual dengan buku inventaris bahan maupun menggunakan komputer.

b. Mencatat penggunaan bahan laboratorium

Laboran melakukan pencatatan dan mendokumentasikan penggunaan bahan-bahan yang ada di laboratorium secara berkala pada setiap awal dan akhir kegiatan praktikum. Pencatatan dilakukan menggunakan buku penggunaan bahan dan menggunakan komputer.

c. Melaporkan penggunaan bahan laboratorium

Setelah melakukan pencatatan, laboran melaporkan penggunaan bahan-bahan yang ada di laboratorium secara berkala pada setiap awal dan akhir kegiatan praktikum kepada kepala laboratorium.

2. Mencatat Kegiatan Praktikum

Dalam mencatat kegiatan praktikum, laboran melakukan kegiatankegiatan sebagai berikut.

a. Mencatat kehadiran guru dan peserta didik

Dalam setiap kegiatan di laboratorium, laboran harus membuat daftar hadir sebagai bukti pencatatan kehadiran guru dan peserta didik di laboratorium. Pencatatan kehadiran dapat dibuat dalam bentuk buku daftar hadir. Rekapitulasi daftar hadir dilaporkan kepada kepala laboratorium.

b. Mencatat penggunaan alat

Laboran melakukan pencatatan dan mendokumentasikan penggunaan peralatan yang ada di laboratorium secara berkala pada setiap awal dan akhir kegiatan praktikum. Pencatatan dilakukan secara manual dengan buku penggunaan alat dan menggunakan komputer.

c. Mencatat penggunaan penuntun praktikum

Laboran melakukan pencatatan dan mendokumentasikan penggunaan penuntun praktikum yang disediakan laboratorium secara berkala pada setiap awal dan akhir kegiatan praktikum. Pencatatan dilakukan secara manual dengan buku penggunaan penuntun dan menggunakan komputer.

d. Mencatat kerusakan alat Jika dari hasil pemeriksaan peralatan ditemukan alat yang rusak, laboran melakukan pencatatan dan melaporkan kepada kepala laboratorium agar peralatan tersebut dapat diperbaiki.

e. Melaporkan keseluruhan kegiatan praktikum secara periodik Laboran melaporkan hasil kegiatan pengelolaan dan kegiatan di laboratorium kepada kepala laboratorium secara periodik dan tertulis.

Dalam merawat ruang laboratorium sekolah/madrasah, laboran melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

1. Menata ruang laboratorium

Kegiatan ini dilakukan secara periodik terhadap seluruh ruangan yang ada di laboratorium tempat laboran bekerja pada sebelum dan sesudah pemakaian agar kenyamanan, kerapihan, kesehatan, dan keselamatan tetap terjaga. Kegiatan ini merupakan bagian dari kegiatan pemeliharaan laboratorium. Contoh kegiatan ini adalah membuat tata letak ( layout ) ruangan, tata letak peralatan, dan fasilitas pendukung laboratorium.

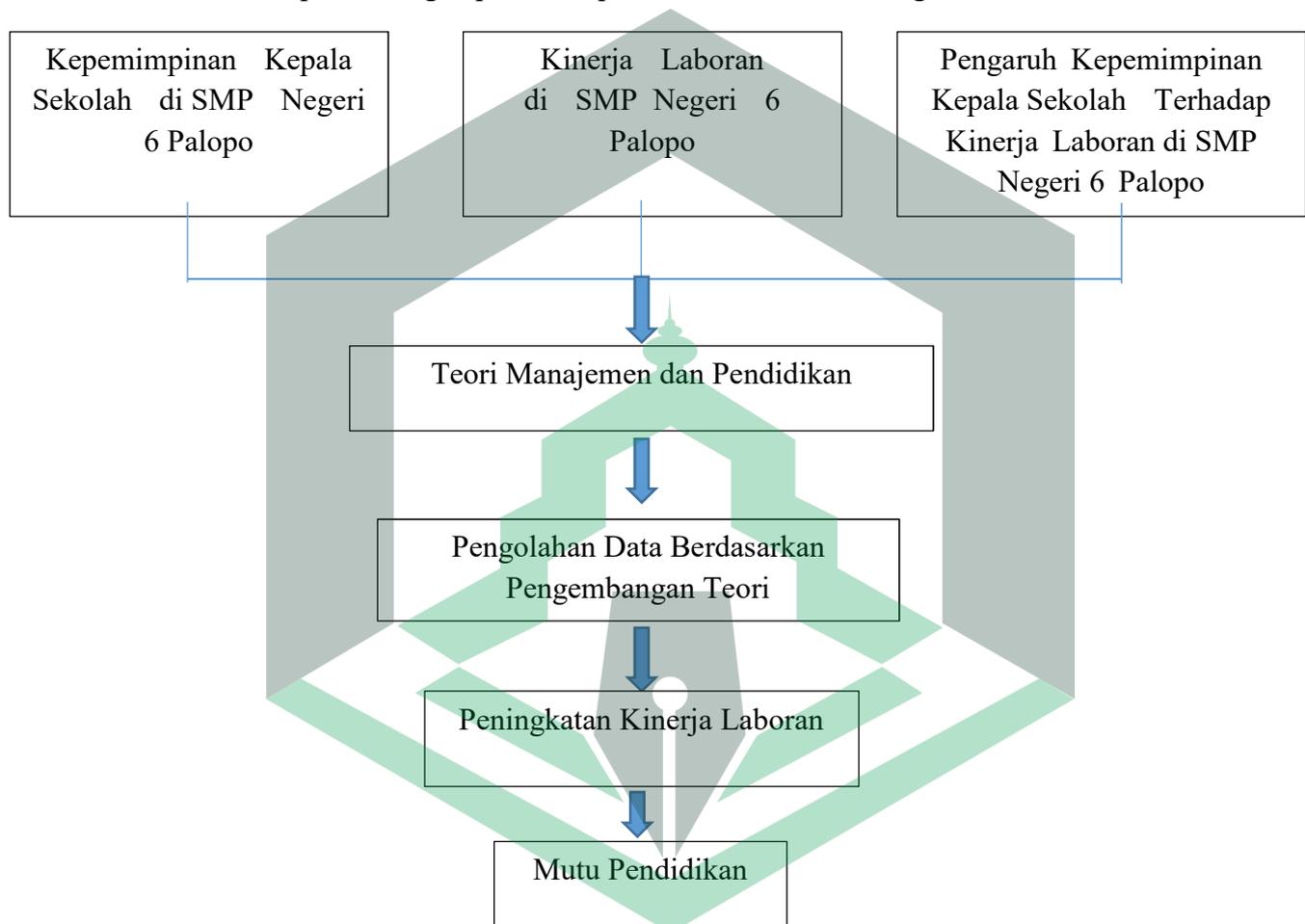
2. Menjaga kebersihan ruangan laboratorium

Substansi kegiatan ini sama seperti kegiatan membersihkan alat dan bahan. Hal yang membedakan adalah objek yang dibersihkannya, yaitu seluruh ruangan yang ada di laboratorium tempat laboran bekerja. Setiap hari kerja laboran

menjaga kebersihan ruangan laboratorium pada sebelum dan sesudah pemakaian agar kenyamanan, kerapian, kesehatan, dan keselamatan tetap terjaga. Kegiatan ini merupakan bagian dari kegiatan pemeliharaan laboratorium.

### C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Dari gambar kerangka pikir tersebut dalam penelitian ini, Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel bebasnya (independen) yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja laboran.

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan hipotesis statistik sebagai berikut :

##### 1. Hipotesis Deskriptif

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

##### 2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : \rho_{yx} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx} \neq 0$$

Keterangan :

$H_a$  : kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

$H_o$  : kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian dan Pendekatan Yang Digunakan

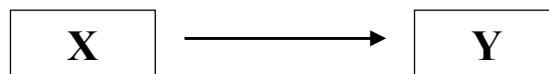
##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif *dengan desain ex-post facto asosiatif* kausal dengan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian bersifat tidak memanipulasi data dalam bentuk eksperimen terhadap variabel-variabel penelitian. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo menjadi judul penelitian dengan mencari pengaruh diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran perlakuannya berlangsung secara alamiah. Sugiyono mengemukakan judul asosiatif merupakan judul penelitian untuk menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih.<sup>1</sup> Penelitian ini dilakukan dengan penyelidikan empiris dan fenomenanya sukar dimanipulasi dan tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel bebas.

Berdasarkan uraian tersebut, adapun desain penelitian *ex-post facto* bersifat kuantitatif deskriptis dengan alat bantu statistik digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.37-38.



**Gambar 3.0: Diagram Hubungan Kausal Variabel X ke Y.**

Keterangan:

X = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y = Kinerja Laboran

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan yang lazim digunakan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo. Penggunaan pendekatan penelitian digunakan untuk mempermudah penelitian untuk mencapai sasaran serta tujuan penelitian. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan yaitu:

- a. Pendekatan asosiatif, untuk melihat pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau lebih.
- b. Pendekatan manajemen, untuk melihat dari segi manajemen sekolah mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Palopo yang terletak di Jalan Andi Pangerang No.2, Lumida, Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. dan waktu penelitian dilaksanakan pada waktu yang telah ditetapkan.

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menyiratkan makna fungsional dari masalah, dengan menegaskan pentingnya membangun yang diekspresikan dengan tujuan tertentu dalam pikiran untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam proposal ini. Judul Skripsi ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

a. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kapasitas untuk mengumpulkan aset yang ada di sekolah dan menggunakannya secara ideal untuk mencapai tujuan yang ideal. Adapun indikator dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepribadian
- 2) Pengetahuan
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah
- 4) Kemampuan mengambil keputusan
- 5) Kemampuan berkomunikasi

b. Kinerja laboran adalah hasil kerja yang ditampilkan oleh tenaga laboratorium. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Kompetensi kepribadian dan pengetahuan
- 2) Kompetensi sosial
- 3) Kompetensi managerial

## 4) Kompetensi profesional

**D. Populasi dan Sampel Penelitian**

## 1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Palopo yang terdiri dari 54 guru.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian yang digunakan adalah probability *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan kepada setiap unsur anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel ini meliputi random sampling yaitu penarikan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan pada populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Adapun rumus perhitungan sampel yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

D = Nilai presesi (ditentukan  $\alpha = 0,1$ )

Berdasarkan jumlah populasi tersebut, dengan tingkat kelonggaran ketidak telitian ditetapkan sebesar  $\alpha = 0,1$ , maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{54}{54(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{54}{2}$$

$n = 27$

Adapun sampel penelitian ini yaitu 27 guru.

## E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, observasi dan dokumentasi.

#### a. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang disesuaikan dengan kajian teori. Metode angket yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo. Kemudian beberapa angket disajikan dalam skala likert untuk meendapatkan hasil variabel yang diteliti. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju, setuju, Kurang setuju dan Tidak Setuju. Jawaban setiap item memiliki gradasi positif dan negatif. Adapun pemberian bobot pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif dimulai dari 1, 2, 3 dan 4. Berikut ini kisi-kisi instrument penelitian yang akan digunakan.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

NO	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	Kepribadian	1-3	14
2		Pengetahuan	4-6	
3		Pemahaman Terhadap Visi dan Misi Sekolah	7-8	
4		Kemampuan Mengambil Keputusan	9-10	
5		Kemampuan Berkomunikasi	11-14	

**Tabel 3.2**  
**Kisi- Kisi Kinerja Laboran**

NO	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	<b>Kinerja Laboran</b>	Kepribadian	1-5	33
2		Sosial	6-10	
3		Managerial	11-25	
4		Professional	26-33	

## 2. Teknik Observasi dan Dokumentasi

Teknik kedua yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi langsung dengan tujuan peneliti dapat melihat langsung fakta yang terjadi di lapangan. Peneliti akan melakukan observasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo. Kemudian untuk melengkapi data observasi, dibutuhkan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa jumlah guru ataupun piagam penghargaan kepala sekolah.

## F. Validitas dan Realibilitas Data

### 1. Validitas Data

Sebelum membagikan angket, metode yang digunakan terlebih dahulu yaitu angket di validasi dan realibilitas. Adapun uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh tiga validator yang ahli dibidangnya. Tolak ukur dalam validitas isi yaitu kisi-kisi instrumen yang berisi pernyataan yang dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

- Skor 1 : Tidak Setuju  
 Skor 2 : Kurang Setuju  
 Skor 3 : Setuju  
 Skor 4 : Sangat Setuju

Metode yang dilakukan berikutnya adalah mengolah dan menganalisis instrumen angket yang sudah divalidasi dengan mempertimbangkan masukan dan saran yang diberikan oleh validator. Adapun rumus yang digunakan dalam mengolah validitas data angket yaitu rumus statistik aikens sebagai berikut:<sup>1</sup>

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Berikutnya adalah hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). h. 113.

<sup>2</sup>Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

**Tabel 3.3 : Interpretasi Validitas Isi**

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

## 2. Realibilitas Data

Syarat lainnya yaitu dengan melakukan realibilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli. Untuk mencari reliabilitas item untuk angket digunakan rumus *Croanbach's* alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir.

$\sigma_t^2$  = Varians total.<sup>3</sup>

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:<sup>3</sup>

<sup>3</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

**Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas**

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r < 0,80$	Tinggi
$0,40 < r < 0,60$	Cukup
$0,20 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,20$	Sangat Rendah

### G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data regresi berganda karena untuk menguji hipotesis variabel X terhadap Y. Adapun regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:<sup>4</sup>

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = nilai hasil kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo

X = nilai hasil kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta$  = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau ilai penurunan (-) variabel Y.

Program software SPSS for windows ver. 22 digunakan peneliti dalam mencari model regresi. Adapun taraf signifikansi yaitu peluang kesalahan 5% dan kepercayaan 95%.

<sup>4</sup> Ridwan dan Akdon, Rumus dan Data Analisis Statistika, (Cet. 2: Bandung: Alfabeta, 2007), h. 133.

## 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memilah informasi, memperkenalkan dan memeriksa informasi. Penggambaran data melalui teknik statistik dengan tabel. Adapun data dalam tabel terdiri dari mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai terendah dan tertinggi. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo digunakan kriteria yang disusun oleh Suherman yang dikelompokkan sebagai berikut:<sup>5</sup>

**Tabel 3.5 Kriteria Pengkategorisasian Skor**

Tingkat Penguasaan	Kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Dalam regresi berganda, terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas atau tes keteraturan informasi berarti memutuskan apakah skor untuk setiap faktor secara teratur disesuaikan atau tidak. Pengujian kewajaran dalam review ini menggunakan program SPSS ver. 21. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

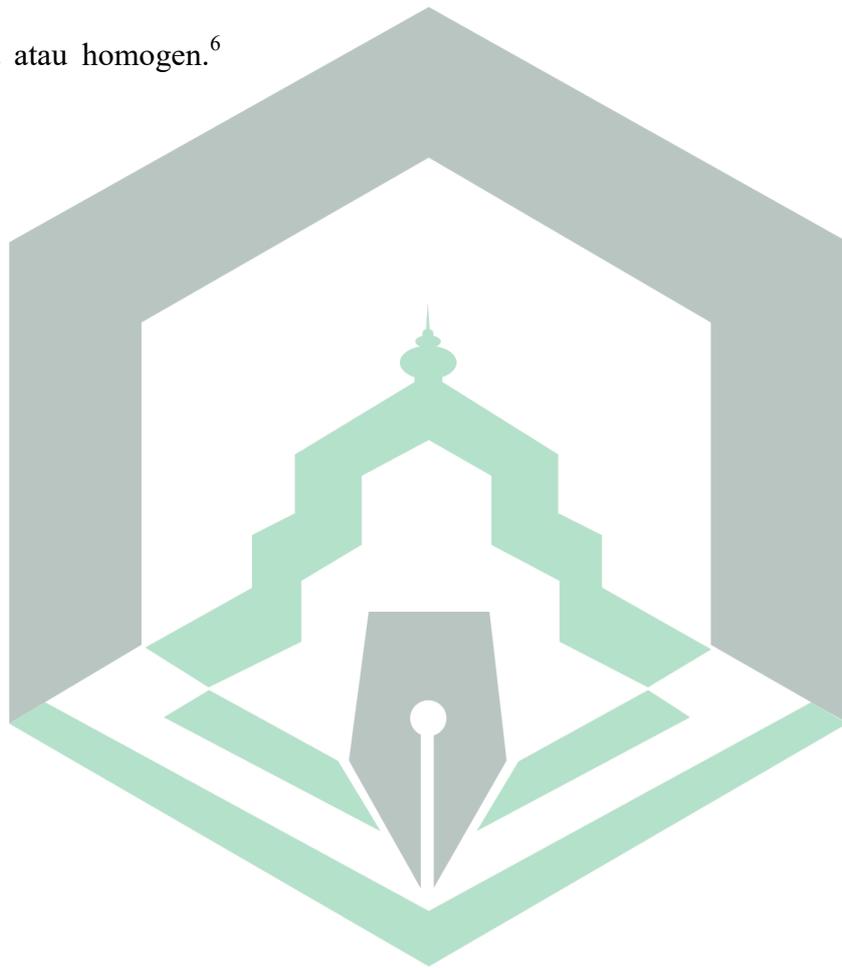
Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

<sup>5</sup> Suherman, dkk. "Strategi Pembelajaran Matematika Komporer". (Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003). h. 20.

b. Uji Homogenitas

Di samping pengujian terhadap penyebaran nilai yang akan dianalisis, perlu uji homogenitas untuk mengetahui kelompok-kelompok yang membentuk sampel bersumber dari populasi yang homogeny. Interpretasi uji homogenitas yaitu Jika nilai signifikansi (Sig) *Based on Mean*  $> 0.05$  maka data tersebut sama atau homogen.<sup>6</sup>



---

<sup>6</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, CV. 2017), h.2.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Lokasi Penelitian

SMP Negeri 1 Palopo merupakan tempat pendidikan yang berada di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud). SMP Negeri 1 Palopo didirikan pada tanggal 31 Desember 1949 dengan status kepemilikan adalah pemerintah daerah dengan SK izin operasional pada tanggal 23 Juli 1953 yang berlokasi di Jl. A. Pangerang No. 2 Palopo RT 1/ Rw 1 kelurahan Luminda kecamatan Wara Utara Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan.

Posisi geografis SMP Negeri 1 Palopo yaitu -2,9953 (lintang) dan 120,1879 (Bujur) dengan nomor statistik sekolah (NSS): 201196209011 dan nomor pokok sekolah nasional (NPSN): 40307826 serta kode pos 91913. Adapun kontak sekolah SMP Negeri 1 Palopo terdiri dari nomor telepon: 0471-21058, nomor fax: 0471-21058, email: [smpn1palopo@gmail.com](mailto:smpn1palopo@gmail.com) dan website: <http://smpn1-palopo.sch.id>. Saat ini, SMP Negeri 1 Palopo telah terakreditasi A dengan SK akreditasi terakhir: 106/SK/BAP-SM-X/15 dan kepala sekolah dijabat oleh bapak Suriadi Rahmat, S. Ag., M.Pd.I.

Keadaan Sarana dan Prasarana pada SMP Negeri 1 Palopo

Kantor dan kerangka kerja atau sarana prasarana adalah salah satu variabel pendukung yang mempengaruhi sistem pembelajaran untuk mencapai tujuan instruktif yang paling maksimal. Adapun sarana dan prasarana yang ada pada SMP Negeri 1 Palopo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Keadaan Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Palopo

No	Nama Ruang	Jml.	Keadaan			Ket
			Rusak Berat	Rusak Sedang	Rusak Ringan	
1	Ruang Kepala Sekolah	1	-	-	-	
2	Ruang Guru	1	-	-	-	
3	Ruang Kelas	28	-	-	-	
4	Ruang Tata Usaha	1	-	-	-	
5	Ruang Perpustakaan	1	-	-	-	
6	Ruang Lab. IPA	2	-	-	-	
7	Ruang Lab. Bahasa	1	-	-	-	
8	Ruang Lab. TIK	1	-	-	-	
9	Ruang UKS	1	-	-	-	
10	Jamban/ WC	13	-	-	-	
11	Alat Peraga Kesenian	12	-	-	√	1
12	Alat Peraga Matematika	12	-	-	-	
13	Alat Praktik Olahraga	37	-	-	-	
14	Rombel	28	-	-	-	
15	Meja Kepala Sekolah	1	-	-	-	
16	Kursi Kepala Sekolah	1	-	-	-	
17	Meja Guru	12	-	-	-	
18	Kursi Guru	60	-	-	-	
19	Meja Siswa	920	-	√	-	35
20	Kursi Siswa	920	-	√	-	25
21	Meja Tamu	1	-	-	-	
22	Kursi Tamu	1	-	-	-	set
23	Meja Perpustakaan	7	-	-	-	
24	Kursi Perpustakaan	32	-	-	-	
25	Meja Laboratorium	8	-	-	-	
26	Kursi Laboratorium	32	-	-	-	
27	Meja Ruang UKS	2	-	-	-	
28	Kursi Ruang UKS	5	-	-	-	

(Sumber data: Tata Usaha SMP Negeri 1 Palopo)

#### 1. Keadaan Guru pada SMP Negeri 1 Palopo

Guru atau pendidik adalah bagian penting yang harus ada di lembaga pendidikan. Pendidik adalah orang yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih siswa agar memiliki kapasitas dan kemampuan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan dapat melanjutkan

kehidupannya dengan baik. Pada SMP Negeri 1 Palopo, keadaan guru bisa dikatakan mencukupi yang berjumlah 52 orang yang terdiri dari guru PNS dan non PNS dengan dominasi jenjang pendidikan sarjana (S1) dan beberapa guru berpendidikan magister (S2). Adapun daftar nama-nama guru SMP Negeri 1 Palopo dapat dilihat pada lampiran 1 peneliti ini.

## 2. Kondisi Siswa pada SMP Negeri 1 Palopo

Siswa di SMP Negeri 1 Palopo pada tahun 2020 berjumlah 902 siswa yang terdiri dari kelas VII terbagi menjadi sepuluh kelas berjumlah 322 siswa, kelas VIII terbagi menjadi Sembilan kelas dengan jumlah siswa 299 dan kelas IX terbagi menjadi Sembilan kelas dengan jumlah siswa 281. Jumlah keseluruhan siswa di SMP Negeri 1 Palopo adalah 437 siswa laki-laki dan 465 siswa perempuan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengoordinasikan informasi, memperkenalkan, dan membedah informasi. Cara menggambarkan informasi adalah melalui strategi faktual seperti membuat tabel, perulangan peruntukan dan garis besar atau diagram. Pengukuran yang mencerahkan digunakan untuk menggambarkan kualitas responden.

#### a. Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah

60,96 dan varians sebesar 1,652 dengan standar deviasi sebesar 1,285 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 5, skor terendah 58 dan skor tertinggi 63. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 :**  
**Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	27
Rata-rata	89,70
Median	90
Std. Deviation	1,996
Variance	3,986
Range	8
Minimum	85
Maximum	93

Jika nilai kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan menjadi empat kategori maka dapat diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>40</sup> Jadi, nilai kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan jumlah item dari setiap kategori sehingga hasil tolak ukur dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>41</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

<sup>40</sup> J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

<sup>41</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

**Tabel 4.3 :**  
**Perolehan Persentase Kategorisasi**  
**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	16	59%
91-100	Sangat Baik	11	41%
Jumlah		27	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2021

b. Kinerja Laboran

Hasil analisis statistika berhubungan dengan skor variabel kinerja laboran (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja laboran yang menunjukkan skor rata-rata adalah 87,81 dan varians sebesar 2,926 dengan standar deviasi sebesar 1,981 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 8, skor terendah 83 dan skor tertinggi 91. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 :**  
**Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Laboran**

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	27
Rata-rata	87,81
Median	88
Std. Deviation	1,981
Variance	3,926
Range	8
Minimum	83
Maximum	91

Jika nilai kinerja guru digabungkan kedalam empat kategori maka dapat diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja laboran. Fungsi dari Distribusi frekuensi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam

setiap kategori atau kelas.<sup>42</sup> Jadi, nilai kinerja laboran digabungkan berdasarkan jumlah item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>43</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja laboran adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 :**  
**Perolehan Persentase Kategorisasi**  
**Kinerja Laboran**

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	26	96%
91-100	Sangat Baik	1	4%
Jumlah		27	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2021

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari kompetensi social dan kecerdasan sosial digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solition*) ver 22 *for windows*.

<sup>42</sup>J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63

<sup>43</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.60206539
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.096
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa nilai signifikansi *2-tailed* sebesar 0,384. Adapun nilai signifikansi  $0,384 > 0,05$ . Dengan demikian, data pada setiap variabel berdistribusi normal.

b) Uji homogenitas

Hasil dari SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for *windows* sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

KINERJA LABORAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.621	3	22	.008

Interpretasi uji homogenitas adalah Jika nilai signifikansi (Sig) Based on Mean > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen. Maka dapat disimpulkan data tersebut homogen dengan  $0,008 > 0.05$ .

### 3. Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.429	14.400		2.460	.021
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.584	.160	.588	3.639	.001

a. Dependent Variable: KINERJA LABORAN

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1$$

$$\hat{Y} = 35.429 + 0,584X_1$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar positif 35.429; artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya 0, maka kinerja laboran (Y) nilainya positif yaitu sebesar 35.429.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar positif 0,584 jika kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kinerja laboran (Y) akan mengalami peningkatan kearah positif sebesar 0,584.

## 4. Uji Hipotesis

## d. Uji Parsial ( Uji t)

**Tabel 4.9 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.429	14.400		2.460	.021
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.584	.160	.588	3.639	.001

a. Dependent Variable: KINERJA LABORAN

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3.639 dan  $T_{tabel}$  sebesar 0,3233 atau  $3.639 > 0,3233$  dan nilai signifikan perilaku kepemimpinan  $0,001 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja laboran.

## e. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10 Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.646	.520	1.634

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.646. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.646 atau sama dengan 64,6%. Angka tersebut

mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja laboran sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut *error* (e).

### C. Pembahasan

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang didapatkan dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum siswa di SMP Negeri 1 Palopo pada aspek kepemimpinan kepala sekolah pada kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 59% karena frekuensi sampel 16 dan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 41% karena frekuensi sampel 11.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 1 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil peresentase 59%. Adapun skor rata-rata yaitu 89,70. Tingginya hasil peresentase kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Kepemimpinan dan perubahan dalam manajemen sekolah merupakan perilaku kepemimpinan yang telah menekankan perubahan. Dengan kata lain,

jika pemimpin membantu menciptakan tujuan, kebijakan, atau struktur, dan prosedur baru, dia memperlihatkan perilaku kepemimpinan. Menurut Sutisna dalam Rohiat.<sup>44</sup> Hal ini berarti bahwa ada kebutuhan bagi para pemimpin untuk melengkapi diri dengan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan untuk merancang, menyarankan, dan mendatangkan inovasi-inovasi dalam pendidikan serta administrasi dengan berpangkal kepada penilaian yang realistis terhadap praktik-praktik sekarang serta didasari atas gagasan yang baik tentang proses-proses manajemen.

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo dalam kepemimpinannya sudah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik. Kepala sekolah sudah memiliki kepribadian yang baik, memiliki pengetahuan yang cukup, memiliki pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi kepada setiap warga sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo sudah melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dengan cukup baik.

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan partisipatif transformasional memiliki kecenderungan untuk menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses belajar mengajar di sekolahnya. Kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin dalam pembelajaran dengan memfokuskan diri pada pembelajaran yang terdiri dari beberapa komponen, yaitu kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, penilaian dan pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan

---

<sup>44</sup> Rohiat. 2010. Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktik dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional). Bandung: Refika Aditama, h.39.

komunitas belajar di sekolah. Semua komponen kurikulum harus dikuasai oleh kepala sekolah dengan sebaik-baiknya. Jangan sekali-kali tingkat kemampuan mengenai komponen kurikulum kepala sekolah lebih rendah dari guru. Sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk memulai banyak belajar di berbagai sumber, selain belajar dengan membaca buku, kita tingkatkan belajar di warnet atau internet milik sendiri.

Kepala sekolah sebaiknya banyak menuntut diri untuk selalu belajar dan berlatih tentang kepemimpinan pembelajaran tersebut. Tidak ada kata berhenti belajar dan berlatih bagi kepala sekolah setelah adanya konsep kepemimpinan pembelajaran. Terpenting bagi kepala sekolah selalu memiliki tujuan utama sebagai pelayan kepada semua siswa agar mereka mampu mengembangkan potensi kualitas dasar dan kualitas instrumentalnya untuk menghadapi masa depan yang penuh tantangan. Potensi kualitas dasar yang terdiri dari daya pikir, daya hati, daya fisik. Kualitas dasar dan kualitas instrumental menjadi pekerjaan rumah untuk dikerjakan oleh kepala sekolah.

pikir meliputi cara berpikir deduktif, induktif, ilmiah, kritis, kreatif, inovatif, lateral, dan berpikir sistem. Yang pada awalnya kita kurang memahami tentang cara berpikir deduktif dan induktif, maka setelah membaca artikel ini bisa mencari pada buku dan internet. Tentu dalam hal ini kita harus mengetahui arti dan manfaatnya bagi kepala sekolah. Minimalnya kepala sekolah bisa saling berbagi lewat tulisan. Sehubungan berbagi secara langsung terbatas oleh ruang dan waktu, maka kegiatan menulis menjadi sarana lebih efektif dari pada sarana lewat berbicara secara lisan. Begitu juga kepala sekolah harus menemukan arti

dan manfaat dari cara berpikir ilmiah, kritis, kreatif, inovatif, lateral, dan berpikir sistem.

Kepala madrasah telah melaksanakan perannya dengan baik melalui penyediaan fasilitas pembelajaran, menyediakan sarana prasarana yang mendukung terlaksananya pembelajaran secara efektif. Kepala sekolah menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan menjadi penyalur bakat dan minat yang dimiliki guru dan siswanya. Memberikan support kepada seluruh dewan guru dan kariawan untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam peranya masing-masing.

Kepemimpinan adalah kemauan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Menurut pandangan para penganut paham bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk member tugas, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Efektifitas kepemimpinan pendidikan tidak dapat lepas dari beberapa aspek yang turut membangun terjadinya efektifitas kepemimpinan sehingga mutu pendidikan akan dapat dicapai. Pemimpin pendidikan menjadi unsur yang sangat urgen bagi berlangsungnya dinamisasi pendidikan. Adapun beberapa aspek yang mempengaruhi bagi proses dinamika kepemimpinan pendidikan antara lain; gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat efektifitas kepemimpinan, transformasi kepemimpinan pendidikan dan peran pemimpin pendidikan terhadap pengembang mutu pendidikan.

## 2. Kinerja Laboran di SMP Negeri 1 Palopo

Berdasarkan hasil angket pada variabel kinerja laboran yang didapatkan dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Laboran di SMP Negeri 1 Palopo yang memiliki kinerja laboran pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kinerja laboran pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, kinerja laboran pada kategori baik diperoleh persentase 96% karena frekuensi sampel 26 dan kinerja laboran pada kategori sangat baik diperoleh persentase 4% karena frekuensi sampel 1.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 26 orang dan persentase 96%. Adapun skor rata-rata yaitu 87,81. Tingginya hasil peresentase kinerja laboran dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Laboran mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan. Menurut Musfah “Jika kompetensi tenaga kependidikan rendah maka berpengaruh terhadap proses dalam penyelenggaraan sekolah”.<sup>45</sup> Sehingga tidak bisa dielakkan lagi bahwa kualitas pendidikan dan lulusan sering kali tidak hanya tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah tapi peran tenaga kependidikan yaitu laboran memiliki peran yang sama penting.

---

<sup>45</sup> Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press

Laboran adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses pembelajaran mahasiswa vokasi dan akademik Strata 0, 1, 2 dan 3, serta penelitian dosen. Keberadaan Laboran di suatu laboratorium sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan akademik dosen dan mahasiswa. Untuk itu, Laboran seyogyanya memiliki hard skills dan soft skills yang memadai. Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh Laboran, membantu efisiensi dan efektifitas serta produktivitas dari laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi (Pedoman Umum Pemilihan Laboran Berprestasi, No.03/PP/ DITDIKTENDIK/2011).

Peran kepala laboratorium sebagai atasan langsung sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja tenaga laboran/teknisi laboratorium. Koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugas di laboratorium dominan menunjang kinerja yang ditunjukkan tenaga laboran/teknisi. Di sisi lain kemampuan pribadi masing-masing berupa latar belakang pendidikan dan pengalaman berkontribusi positif. Juga tata kelola berupa SOP pelaksanaan tugas seperti inventarisasi alat dan bahan, serta pelayanan kepada dosen dan mahasiswa. Sedangkan faktor penghambat yaitu ada sebagian tenaga laboran/teknisi yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan profesi, seperti kursus singkat, pada umumnya mengalami hambatan dengan tugas-tugas mereka. Meskipun dalam waktu yang panjang akhirnya dapat menyesuaikan diri.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja laboran (Y) didukung sebesar 64,6% dengan persamaan  $Y = 35.429 + 0,584X$ . Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo memahami pentingnya sudah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik. Hal ini dilakukan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja laboran serta untuk menghasilkan produktivitas sekolah yang unggul.

Menurut Uno kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>46</sup> Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Kaitannya adalah dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka kepala sekolah mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM) dengan cukup baik. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia.

Laboran adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses pembelajaran mahasiswa vokasi dan akademik Strata 0, 1, 2

---

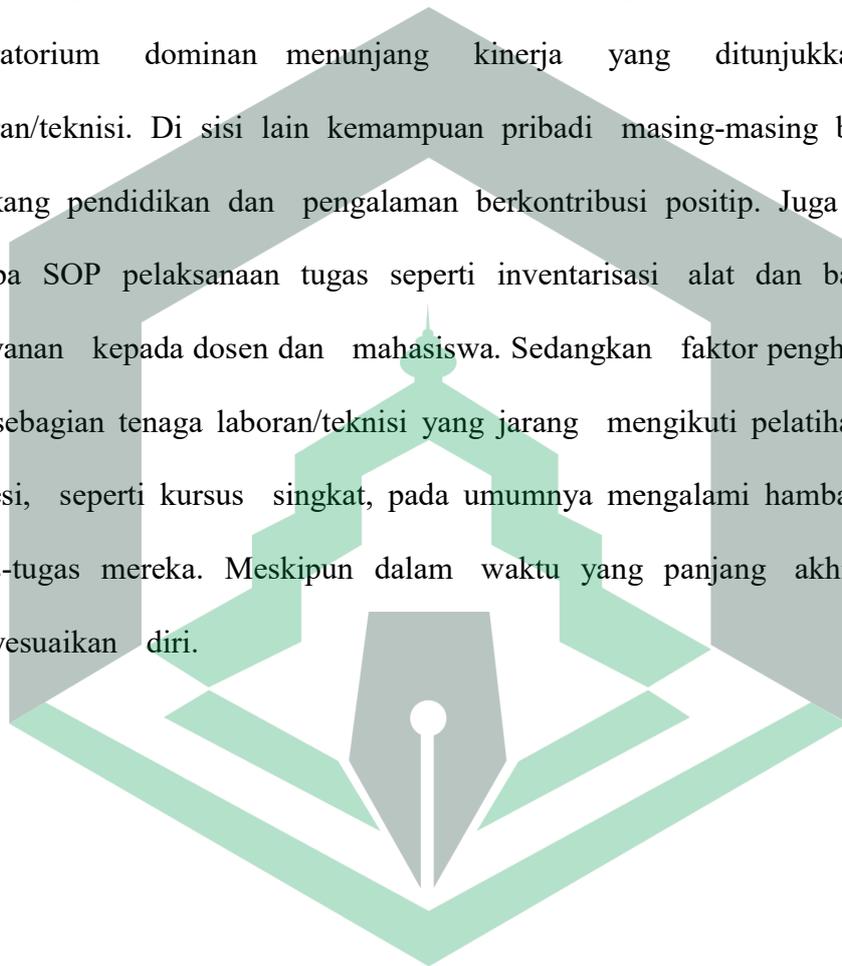
<sup>46</sup> Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Akasara. H, 90.

dan 3, serta penelitian dosen. Keberadaan Laboran di suatu laboratorium sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan akademik dosen dan mahasiswa. Untuk itu, Laboran seyogyanya memiliki hard skills dan soft skills yang memadai. Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh Laboran, membantu efisiensi dan efektifitas serta produktivitas dari laboratorium yang dikelola oleh perguruan tinggi (Pedoman Umum Pemilihan Laboran Berprestasi, No.03/PP/ DITDIKTENDIK/2011).

Kinerja laboran/teknisi ditinjau dari pelaksanaan dimensi kompetensi Profesional secara menyeluruh menunjukkan hasil yang memuaskan untuk kompetens merawat ruang laboratorium hal ini dikarenakan telah tersedianya peralatan untuk kegiatan perawatanruang laboratorium. Kinerja yang tinggi juga ditunjukkan pada kompetensi mengelola bahan dan peralatan laboratorium dukungan adanya SOP pengelolaan bahan dan alat laboratorium telah dilaksanakan dengan baik. Pada pelaksanaan pelayanan kegiatan praktikum kinerja laboran/teknisi masih belum maksimal, hal ini terkendala oleh (1) sebagian laboran/teknisi kurang maksimal melayani kegiatan praktikum karena kurang penguasaan materi praktek. (2) Mutasi pegawai dari unit kerja lain yang bukan karir sebagai laboran/teknisi menyebabkan terganggunya pelayanan kegiatan praktikum. (3) Jarang adanya penyegaran/refresh ilmu dan ketrampilan dalam bentuk pelatihan-pelatihan bagi laboran/teknisi. Sedangkan yang berkaitan dengan kompetensi menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karena laboran/teknisi telah memiliki

pengetahuan yang cukup tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Laboratorium maka secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik.

Ditinjau faktor-faktor yang menunjang kinerja tenaga laboran/teknisi laboratorium bahwa peran kepala laboratorium sebagai atasan langsung sangat berpengaruh. Koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas-tugas di laboratorium dominan menunjang kinerja yang ditunjukkan tenaga laboran/teknisi. Di sisi lain kemampuan pribadi masing-masing berupa latar belakang pendidikan dan pengalaman berkontribusi positif. Juga tata kelola berupa SOP pelaksanaan tugas seperti inventarisasi alat dan bahan, serta pelayanan kepada dosen dan mahasiswa. Sedangkan faktor penghambat yaitu ada sebagian tenaga laboran/teknisi yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan profesi, seperti kursus singkat, pada umumnya mengalami hambatan dengan tugas-tugas mereka. Meskipun dalam waktu yang panjang akhirnya dapat menyesuaikan diri.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari keseluruhan proses penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo Tahun Ajaran 2020/2021, akhirnya penulis ambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Palopo berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 16 orang atau hasil persentase 59% dengan skor rata-rata adalah 89,70 dan varians sebesar 3,986 dengan standar deviasi sebesar 1,996 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 5, skor terendah 58 dan skor tertinggi 63.
2. Kinerja laboran di SMP Negeri 1 Palopo berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil persentase 96% dengan skor rata-rata adalah 87,81 dan varians sebesar 3,926 dengan standar deviasi sebesar 1,981 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 8, skor terendah 83 dan skor tertinggi 91.
3. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja laboran pada SMP Negeri 1 Palopo sebagaimana terlihat pada koefisien determinan sebesar 64,6%. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 3.639 dan  $T_{tabel}$  sebesar 0,3233 atau  $3.639 > 0,3233$  dan nilai signifikan perilaku kepemimpinan  $0,001 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sedang besar kontribusi yang

diberikan variabel X terhadap variabel Y adalah 64,6%. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja laboran.

## **B. Implikasi Penelitian**

Adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

Bagi kepala sekolah yang memiliki peranan dalam memimpin organisasinya harus lebih memperhatikan tugasnya dan kompetensinya sehingga mampu Kinerja laboran akan lebih baik lagi dengan adanya bimbingan yang maksimal maka dari itu, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dalam memperbaiki kinerja laboran. Laboran dapat mengikuti pelatihan jika diperlukan.

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi tentang pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arafatsyah, “*Konsep Kepemimpinan (Menurut al-Qur’an Surah An-Nisa Ayat 59 dalam Pandangan Ulama)*”, diakses dari <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/5402/>, pada 25 Agustus 2021, pukul 11.23.
- Arikunto, S. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Teras, 2008.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- B, Hamzah. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Carudin, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru, vo.7, No. 2, 2011. <http://dx.doi.org/10.17509/invotec.v7i2.6289>. 2019.
- Dadang, Suhardan. *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Diera Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Departemen Agama Republik Indonesia *al-Qur’an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV Darus Sunnah, 2007.
- Hardi Mulyono, “Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi”, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* Vol. 3. No. 1 2018, diakses dari <https://media.neliti.com>, pada 25 Agustus 2021, pukul 10.45.
- Helly Purnomo dan Louis Novianto. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Karwati, Euis & J.P Donni. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Komari, Aan & Cepi Triana, *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006
- Manik, Ester dan Kamal Bustomi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek, Vo.5, No.2, 2011. ISSN 2443-0633. 2019.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004

- Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Rachmawati ,Yulia. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. Skripsi, Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013. 2018.
- Ridwan, Hasil and Sunarto, Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi. Komunikasi Dan Bisnis, III. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rohiat. 2010. Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktik dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional). Bandung: Refika Aditama.
- Saroni, Muhammad. Manajemen Sekolah. Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006.
- Satriadi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, vo.1, No.3, 2016. <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i3.874>. 2019.
- Subana, M and Sudrajat, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, II. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sulaeha, “Penerapan Kepemimpinan Instruksional Dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Man 2 Bulukumba”, *Jurnal Idaarah*, Vol. Iii, No. 2, Desember 2019, diakses dari <https://media.neliti.com>, h. 26, pada 24 Agustus 2021, pukul 15.34.
- Sulistiyorini. Manajemen Pendidikan Islam. Surabaya: elKaf, 2006.
- Supardi. Sekolah Eefektif Konsep Dasar dan Praktiknya. Jakarta :Rajawali Pers, 2015.
- Supardi. Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya, I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo,Nina. 2014. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Akasara.

Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2013.

Wahyu ,Elok Gumilar. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sman 01 Wungu Madiun Pada Tahun 2013. .2019.

Withmore, John. Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja, terjemahan Dwi.

Yamin ,Martinis dan Maisah, standarisasi Kinerja Guru. Jakarta : Persada Press, 2010

Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press



# LAMPIRAN



## Lampiran: Data Angket

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																				
SAMPEL	PERNYATAAN																	JUMLAH	SKOR 100	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58	85	
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	58	85	
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	60	88	
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	62	91	
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	61	91	
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	63	93	
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	62	91	
10	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	62	91	
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91	
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58	85	
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	60	88	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91	
16	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	91	
17	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	62	91	
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	62	91	
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	60	88	
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90	
21	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90	
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90	
23	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90	
24	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90	
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90	
26	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90	
27	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90	

## Lampiran: Visi dan Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Palopo

Visi : Terwujudnya Sekolah Unggul Berprestasi Berdasarkan Imtak Serta Kompetitif Secara Global.

Misi:

- 1) Unggul dalam pengembangan dan implementasi kurikulum 2013
  - a) Mengupayakan perolehan SKL nasional berdasarkan kurikulum 2013.
  - b) Mendokumentasikan SKL kurikulum 2013 di sekolah.
  - c) Memperluas dan memperdalam SKL di sekolah sesuai kurikulum 2013.
- 2) Program pengembangan proses belajar mengajar (PBM).
  - a) Membuat rencana kegiatan pengelolaan PBM yang sesuai dengan kurikulum 2013.
  - b) Mengembangkan media pembelajaran yang sesuai dengan muatan kurikulum.
  - c) Pendampingan guru dalam pembuatan instrumen penilaian beserta penerapan dan analisisnya dengan menggunakan komputer atau internet.
- 3) Unggul dalam tenaga pendidik dan kependidikan sesuai standar nasional
  - a) Mengadakan program pelatihan penguasaan kurikulum 2013.
  - b) Meningkatkan kemampuan materi guru bidang studi yang berstandar nasional.
  - c) Meningkatkan kemampuan guru untuk menggunakan ICT dalam PBM.
- 4) Unggul dalam sarana prasarana atau fasilitas pendidikan sesuai dengan standar nasional
  - a) Menyusun dan mengkondisikan fasilitas pendidikan berstandar nasional.
  - b) Pengadaan atau pembelian fasilitas pokok berstandar nasional seperti laboratorium IPA dan laboratorium komputer dengan spesifikasi minimal core2.
  - c) Menyediakan peralatan dan media pembelajaran di kelas yang sesuai dengan standar nasional.
  - d) Unggul dalam manajemen sekolah yang berstandar nasional.
  - e) Mengimplementasikan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas baik dalam bentuk administratif maupun tindakan.
  - f) Mendokumentasikan berbagai panduan khusus pengelolaan berstandar nasional (ISO 9001: 2000) beserta operasional penerapannya dalam berbagai aspek pendidikan yang berbasis ICT.

g) Melakukan jalinan kerja sama dengan sekolah lain baik lokal, nasional maupun internasional untuk pengembangan dan peningkatan mutu sekolah.

5) Unggul dalam pengembangan sistem penilaian

a) Mengadakan kegiatan untuk memperoleh konsep dan panduan sistem penilaian berdasarkan kurikulum 2013.

b) Mengadakan kegiatan khusus pembuatan instrumen soal dalam berbagai bentuk/jenis untuk semua mata pelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum 2013 dan kecakapan abad 21.

6) Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik

a) Meningkatkan prestasi lomba mata pelajaran yaitu olimpiade sains, bahasa Inggris baik nasional maupun internasional.

b) Meningkatkan prestasi olahraga dan seni baik nasional maupun internasional.

c) Meningkatkan prestasi non akademik yaitu osis dan pramuka, baik nasional maupun internasional.

7) Unggul dalam IMTAQ dalam rangka hidup bersama (*learning to live together*)

a) Meningkatkan IMTAQ melalui pembinaan rutin baik bagi guru, karyawan maupun siswa sesuai dengan agama yang dianut.

b) Pembudayaan 5 S (Senyum, Salam, Sopan, Santun dan Sabar) dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah dan masyarakat dalam mengembangkan rasa saling 3 A (Asah, Asih dan Asuh).

Tujuan:

1) Tujuan umum:

a) Meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

b) Menghasilkan lulusan SMP yang memiliki kompetensi berkelas nasional dan internasional.

2) Tujuan khusus:

SMP Negeri 1 Palopo mempunyai tujuan khusus untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan target sekolah dengan orientasi penyelenggaraan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Secara khusus tujuan SMP Negeri 1 Palopo adalah:

- a) Terwujudnya dokumen kurikulum yang berisi: SKL, silabus, RPP.
- b) Tersusunnya perangkat PBM yang berstandar nasional sesuai kurikulum 2013.
- c) Terlaksananya kegiatan PBM baik teori maupun praktik yang berstandar nasional.
- d) Terlaksananya pendampingan guru dalam pembuatan instrumen penilaian beserta penerapan dan analisisnya dengan menggunakan komputer atau internet.
- e) Meningkatkan kemampuan penguasaan materi bagi semua guru mata pelajaran.
- f) Meningkatnya kemampuan guru untuk menggunakan ICT dalam PBM.
- g) Tersedianya fasilitas pendidikan untuk menunjang PBM seperti laboratorium IPA dan laboratorium komputer dengan spesifikasi p4.
- h) Terwujudnya manajemen sekolah dengan SIMS (sistem informasi manajemen sekolah) sesuai dengan standar nasional.
- i) Tersedianya fasilitas dan peralatan serta media pembelajaran di kelas yang sesuai dengan standar nasional.
- j) Sekolah mengimplementasikan MBS (manajemen berbasis sekolah) yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas baik dalam bentuk administratif maupun tindakan.
- k) Terwujudnya jalinan kerja sama dengan sekolah baik lokal maupun nasional untuk pengembangan mutu sekolah.
- l) Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder sekolah dalam pengembangan kurikulum.
- m) Tercapainya prestasi dibidang akademik maupun non akademik bertaraf nasional maupun internasional.
- n) Tercapainya prestasi olahraga, seni dan kreatifitas baik nasional maupun internasional.
- o) Terwujudnya budaya 5 S (Senyum, Salam, Sopan, Santun dan Sabar) dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah dan masyarakat dalam rangka mengembangkan rasa saling 3 A (Asah, Asih dan Asuh).

KINERJA LABORAN

SAMPSEL	PERNYATAAN																																	JUMLAH	SKOR 100		
	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	32	33				
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	109	83			
2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	117	89		
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	115	87		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	110	83		
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	115	87		
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	117	89	
7	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	118	89
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	113	86	
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	117	89	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	114	86	
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	116	88	
12	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	119	90	
13	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	115	87	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	115	87		
15	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	119	90		
16	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	118	89	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	118	89	
18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	115	87	
19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	115	87		
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	117	89	
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	114	86	
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	91	
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	115	87	
24	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	119	90	
25	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	118	89		
26	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	119	90		
27	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	115	87	

Lampiran: Hasil Angket Penelitian Kepemimpinan Kepala sekolah dan kinerja laboran

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																			
SAMPSEL	PERNYATAAN																	JUMLAH	SKOR 100
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58	85
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	58	85
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	60	88
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	62	91
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	61	91
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	63	93
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	62	91
10	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	62	91
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58	85
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	60	88
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	62	91
16	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	91
17	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	62	91
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	62	91
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	60	88
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90
21	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90
23	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90
24	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90
26	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	90
27	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	61	90

Lampiran 1 Hasil Pengolahan SPSS

**Statistics**

		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJA LABORAN
N	Valid	27	27
	Missing	0	0
Mean		89.70	87.81
Median		90.00	88.00
Std. Deviation		1.996	1.981
Variance		3.986	3.926
Range		8	8
Minimum		85	83
Maximum		93	91

**KINERJA LABORAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
83	2	7.4	7.4	7.4
86	3	11.1	11.1	18.5
87	8	29.6	29.6	48.1
88	1	3.7	3.7	51.9
89	8	29.6	29.6	81.5
90	4	14.8	14.8	96.3
91	1	3.7	3.7	100.0
Total	27	100.0	100.0	

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
85	3	11.1	11.1	11.1
88	3	11.1	11.1	22.2
90	10	37.0	37.0	59.3
91	10	37.0	37.0	96.3
93	1	3.7	3.7	100.0
Total	27	100.0	100.0	

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.60206539
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.096
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.646	.520	1.634

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

**Test of Homogeneity of Variances**

KINERJA LABORAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.621	3	22	.005

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.342	1	35.342	13.240	.001 <sup>b</sup>
	Residual	66.732	25	2.669		
	Total	102.074	26			

a. Dependent Variable: KINERJA LABORAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.429	14.400		2.460	.021
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.584	.160	.588	3.639	.001

a. Dependent Variable: KINERJA LABORAN

Lampiran: Dokumentasi Foto





Lampiran: Data X dan Y

X	Y
85	83
90	89
91	87
85	83
88	87
91	89
91	89
93	86
91	89
90	86
91	88
91	90
85	87
88	87
91	90
91	89
91	89
91	87
88	87
90	89
90	86
90	91
90	87
90	90
90	89
90	90
90	87

Lampiran: Angket Penelitian

**Kisi-Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah</b>
1	<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	Kepribadian	1-3	14
2		Pengetahuan	4-6	
3		Pemahaman Terhadap Visi dan Misi Sekolah	7-8	
4		Kemampuan Mengambil Keputusan	9-10	
5		Kemampuan Berkomunikasi	11-14	

**Kisi- Kisi Kinerja Laboran**

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah</b>
1	<b>Kinerja Laboran</b>	Kepribadian	1-5	33
2		Sosial	6-10	
3		Managerial	11-25	
4		Professional	26-33	

## Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

### Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

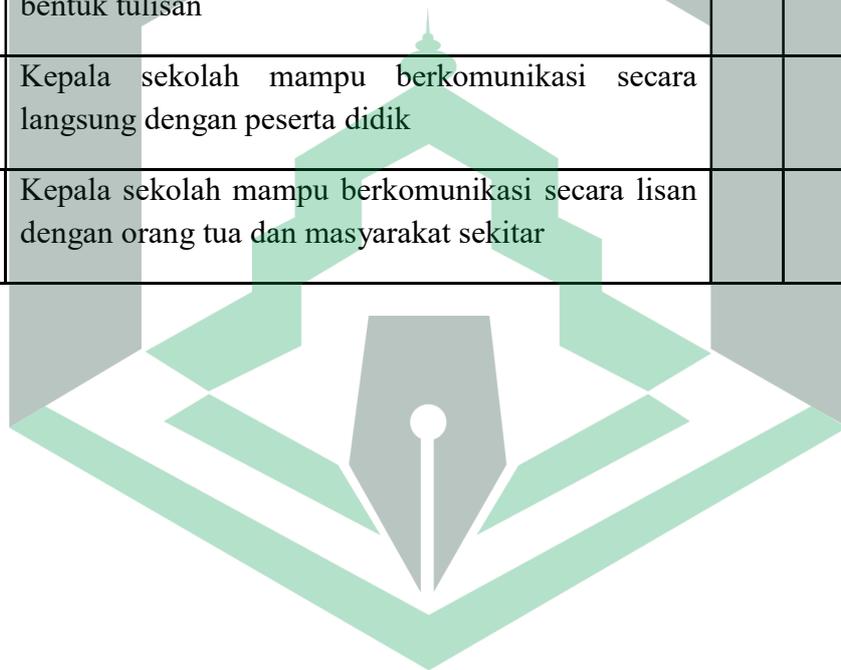
1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*), Usia : Tahun
3. Lama Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Kepala sekolah memiliki sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berjiwa besar dan menjadi teladan				
2	Kepala sekolah mampu mengambil resiko dan keputusan yang tepat untuk kepentingan sekolah				
3	Kepala sekolah mampu mengontrol emosi dengan baik				
4	Kepala sekolah Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik				
5	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan tenaga kependidikan				
6	Kepala sekolah menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya				
7	Kepala sekolah mampu mengembangkan visi				

	sekolah dan misi sekolah				
8	Kepala sekolah mampu melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan				
9	Kepala sekolah mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah				
10	Kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan internal eksternal sekolah				
11	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah				
12	Kepala sekolah mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan				
13	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik				
14	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar				



### Instrumen Kinerja Laboran

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : *(diisi oleh peneliti)*
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*), Usia : Tahun
3. Lama Masa Kerja :

#### Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen Kinerja Laboran disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Berperilaku arif, jujur, menunjukkan kemandirian dan menunjukkan rasa percaya diri.				
2	Berupaya meningkatkan kemampuan diri				
3	Bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional Indonesia.				
4	Berperilaku disiplin, beretos kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas, tekun, teliti, dan hati-hati dalam melaksanakan tugas.				
5	Kreatif dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas profesinya dan berorientasi pada kualitas.				
6	Menyadari kekuatan dan kelemahan baik diri maupun stafnya.				
7	Memiliki wawasan tentang pihak lain yang dapat diajak kerja sama.				
8	Bekerjasama dengan berbagai pihak secara efektif.				

9	Berkomunikasi dengan berbagai pihak secara santun, empatik, dan efektif.				
10	Memanfaatkan berbagai peralatan TIK untuk berkomunikasi.				
11	Merencanakan pengelolaan laboratorium/bengkel Sekolah.				
12	Menyusun rencana pengembangan laboratorium/bengkel Sekolah.				
13	Menyusun prosedur operasi standar (POS) kerja laboratorium/bengkel Sekolah.				
14	Mengembangkan sistem administrasi laboratorium/bengkel Sekolah.				
15	Mengkoordinasikan kegiatan praktikum dengan guru.				
16	Menyusun jadwal kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah.				
17	Memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah.				
18	Menyusun laporan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah.				
19	Merumuskan rincian tugas teknisi dan laboran dan menentukan jadwal kerja teknisi dan laboran.				
20	Mengevaluasi kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah dan mensupervisi teknisi dan laboran.				
21	Membuat laporan secara periodik memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat laboratorium/bengkel Sekolah.				
22	Memantau kondisi dan keamanan bangunan laboratorium/bengkel Sekolah membuat laporan bulanan dan tahunan tentang kondisi dan pemanfaatan laboratorium/bengkel sekolah.				
23	Menilai kinerja teknisi dan laboran laboratorium/bengkel sekolah.				

24	Menilai hasil kerja teknisi dan laboran.				
25	Menilai kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah.				
26	Mengevaluasi program laboratorium/bengkel Sekolah untuk perbaikan selanjutnya				
27	Mengikuti perkembangan pemikiran tentang pemanfaatan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah sebagai wahana pendidikan.				
28	Menerapkan hasil inovasi atau kajian laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun panduan/penuntun (manual) praktikum.				
29	Merancang kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk pendidikan dan penelitian				
30	Melaksanakan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk kepentingan pendidikan dan penelitian.				
31	Mempublikasikan karya tulis ilmiah hasil kajian/inovasi, menetapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.				
32	Menerapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.				
33	Menerapkan prosedur penanganan bahan berbahaya dan beracun, memantau bahan berbahaya dan beracun, serta peralatan keselamatan kerja.				

## RIWAYAT HIDUP



**ERIKA EFENDY**, lahir di Wasuponda pada tanggal 21 Februari 1998. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara buah hati dari pasangan bapak Sallago Efendi Bandaso dan Ibu Nurmawati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di merdeka, kec. Wara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 251 Pae-Pae. Kemudian, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Wasuponda hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Wasuponda. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis mengambil jurusan IPS dan aktif di kegiatan ekstrakurikuler yaitu OSIS dan Olahraga. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan ditingkat Strata Satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Contact person penulis :[erikafendi112@gmail.com](mailto:erikafendi112@gmail.com)