

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Study Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

RATI
NIM 16. 0206. 0033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Study Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Rati

NIM : 16.0206.0033

Fakultas : Tarbiyah dan IlmuKeguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakandengansebenarnyabahwa:

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 tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian 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, 29 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan,



RATI
NIM. 16.0206.0033

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SMPN 5 Palopo ditulis oleh Rati (16 0206 0033), mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 29 Agustus 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 4 Oktober 2023

- | | |
|---|---|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.. | Penguji II () |
| 4. H. Madchang, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I () |
| 5. Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui:


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

Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 196705162000031002


Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 198606012019031006

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 5 Palopo” Yang ditulis oleh:


Nama : Rati
NIM : 16 0206 0033
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil skripsi.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses lanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Madehang, S.Ag., M.Pd.
Tanggal:


Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.
Tanggal:

H. Madehang, S.Ag., M.Pd.
Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Rati
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Rati
Nim : 16 0206 0033
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 5 Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.


wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Pembimbing II



H. Madehang, S.Ag., M.Pd.
Tanggal:



Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.
Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلِيٍّ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

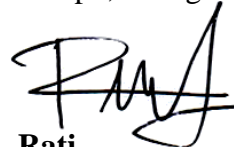
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 5 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh Karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof.Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag. M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Madehang Mashud, S.Ag. M.Pd dan Sitti Zuhaerah Thalbah, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Palopo, 29 Agustus 2023



Rati

Nim. 16 0206 0030

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

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

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengantitik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengantitik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengantitik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengantitik di bawah)
ع	‘ain	‘	Apostrofterbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

2. Vokal

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

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف:kaiifa

هول:haulaa

3. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas.

Misalnya, kata al-Qur'an (*dari al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakankan adalah:



Swt	= SubhanahuWaTa'ala
Saw	= Sallallahu 'AlaihiWasallam
as	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= SebelumMasehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masihhidupsaja)
W	= WafatTahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR AYAT	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori.....	8
C. Kerangka Pikir	13
D. Hipotesis Penelitian.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	17
C. Definisi Operasional Variabel.....	17
D. Populasi dan Sampel	18
E. Teknik Pengumpulan Data.....	19
F. Instrumen Penelitian.....	20
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	20
H. Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan.....	37
BAB V PENUTUP	39
A. Simpulan	39
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S As-Sajdah/5	9
Kutipan Ayat Q.S Al-An'am/6:165	17



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
Tabel 3.1 Skor Jawaban	21
Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi	23
Tabel 3.3 Kategorisasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer.....	25
Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 5 Palopo	30
Tabel 4.2 Ruang Sekolah SMP Negeri 5 Palopo.....	31
Tabel 4.3 Data Guru SMP Negeri 5 Palopo	31
Tabel 4.4 Hasil Validasi Data Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
Tabel 4.5 Interpretasi Validasi Isi	32
Tabel 4.6 Hasil Validasi Angket Kinerja Guru Honorer.....	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	33
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru Honorer	33
Tabel 4.9 Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	35
Tabel 4.11 Perolehan Persentase Kategori Kinerja Guru Honorer	36
Tabel 4.12 Uji Linearitas.....	36
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Sederhana	37
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	37
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan KerangkaPikir13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 2 Instrumen Penelitian Kinerja Guru Honorer



ABSTRAK

Rati, 2022 “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Madehang Mashud dan Sitti Zuhaerah Thalbah.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo; untuk mengetahui gambaran kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo; untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 palopo.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Adapun jumlah populasi adalah 30 guru dengan pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh*, sampel yang digunakan sebanyak 30 guru. Data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Selanjutnya data penelitian dianalisis dan diolah dengan analisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Versi 20*.

Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 palopo termasuk dalam kategori baik dan Kinerja guru honorer termasuk dalam kategori sangat baik dan berdasarkan hasil uji hipotesis Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 palopo.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru Honorer.

ABSTRACT

Rati, 2022 *“The Influence of Principal's Leadership on Honorary Teacher Performance”. Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by MadehangMashud and SittiZuhaerah Talhah.*

This thesis discusses the influence of the principal's leadership on the performance of honorary teachers at SMP Negeri 5 Palopo. This study aims: to determine the description of the principal's leadership at SMP Negeri 5 Palopo; to find out the description of the performance of honorary teachers at SMP Negeri 5 Palopo; This study aims to determine whether there is a significant influence of the principal's leadership on the performance of honorary teachers at SMP Negeri 5 Palopo.

This research is a quantitative research with ex post facto research design. The total population is 30 teachers with sampling using a saturated sample, the sample used is 30 teachers. Data were obtained through questionnaires and interviews. Furthermore, the research data were analyzed and processed by statistical analysis using data management, namely simple regression analysis using the SPSS for Windows Version 20 program.

The results of this study were the leadership of the principal at SMP Negeri 5 Palopo included in the good category and the performance of honorary teachers included in the very category. good and based on the results of hypothesis testing Principal leadership has effect on the performance of honorary teachers at SMP Negeri 5 Palopo.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur.

¹ Republik Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. V; Jakarta : Sinar Grafika, 2013) h.3

Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kepala sekolah.

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif membina hubungan baik antara warga sekolah agar tercipta suasana yang kondusif menggairahkan produktif kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam

proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.²

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.³

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan

² Hasan Taufan Rahman, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bahasa Inggris di SMP Swasta se-Kabupaten Garut, Skripsi*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), h. 1-3

³ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 25.

kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.⁴

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang muncul dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo?
- b. Bagaimana gambaran kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai:

- a. Agar dapat mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Palopo.
- b. Agar dapat mengetahui kinerja guru honorer di SMPN 5 Palopo.
- c. Untuk mempengaruhi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 Palopo.

⁴ A.L Hartani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: LaksBang, 2011), h. 30.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan manfaats ebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yaitu mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk kepala sekolah agar lebih memahami bagaimana seseorang pemimpin dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
- b. Untuk guru yaitu mengetahui kompotensinya dan termotivasi dalam bekerja.
- c. Untuk pembaca yaitu mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk membedakan hasil penelitian lain serta untuk mengetahui adanya kerancuan obyek penelitian dan segala masalah yang telah diteliti oleh orang lain. Berdasarkan dari judul yang ditetapkan, maka penulis mengambil dari skripsi sebagai acuan dalam kajian pustaka yang berkaitan dengan variable di atas:

1. Skripsi yang ditulis oleh Fajriani Nurdin (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif instrument dalam penelitian ini adalah skala liker dan pedoman wawancara untuk mendapatkan skor kepemimpinan kepala sekolah dan skor kinerja guru untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dan teknik analisis inferensial dengan regresi sederhana untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga.

2. Skripsi yang ditulis oleh Hasriani Mahasiswi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar jurusan manajemen pendidikan Islam angkatan 2010 dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengaktifkan Kinerja Guru Honorer Di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Enrekang. Dimana sikap kepala sekolah terhadap guru disekolah, perhatian terhadap pegawai disekolah sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah bahwa semakin besar perhatian kepada guru semakin termotivasi pula mereka untuk bekerja kepala sekolah menciptakan

suasana kerjasama yang baik kepada guru dinilai masuk kategori baik, sedangkan guru mampu memberikan contoh yang baik terhadap peserta didik. Kesimpulannya bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengefektifkan kinerja guru honorer yakni dengan mengikutsertakan para guru dalam sebuah seminar, penataran, lokakarya serta pelatihan-pelatihan pendidikan lainnya serta membimbing mengarahkan, serta membantu guru honorer seperti member contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik untuk meningkatkan kinerja guru honorer.

3. Skripsi yang ditulis oleh Pahmuddin Mahasiswa Universitas Islam Negeri Makassar jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2011 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar. Dimana kepala sekolah menjelaskan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru ditandai bahwa pengaruh perhatian terhadap kualitas hasil mengajar guru cukup besar salah satunya dengan memberikan penjelasan terhadap tugas guru, kepala madrasah memperhatikan kondisi dan konflik yang terjadi pada anggota kelompok baru sedangkan kinerja guru, guru memilih dan menentukan metode atau strategi yang dipakai dalam mengajar ditandai bahwa guru MAN 2 Model Makassar memilih dan menentukan metode yang dipakai dalam mengajar serta guru mengikuti perkembangan IPTEK yang mendukung kinerjanya di sekolah yang ditandai bahwa guru MAN 2 Model Makassar sering mengikuti perkembangan IPTEK yang mendukung kinerja di sekolah.

Kesimpulan bahwa saya terdapat kolerasi yang positive sebesar 0,23 antara kepemimpinan kepala sekolah dengan guru honorer di madrasah Aliyah Negeri(MAN) 2 Model Makassar.

B. Landasan Teori

1. KepemimpinanKepalaSekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan guru yang mempunyai kemampuan memimpin dan mempengaruhi segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan pendidikan.

gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.³Berikut pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan:

a.Feldmon(1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya (guru) untuk melaksanakan tugas sesuai harapannya.

b.Newell (1978) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi.

c.Menurut peneliti kepemimpinan kapala ekolah yang mempunyai arti memimpinya itu dapat diartikan sebagai penggerak atau monitoring dalam lingkungan organisasi pendidikan dalam mencapai suatu tujuan .

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya:

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungan (Q.S As-sajdah:5).

Adapun indikator dalam kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1. Pengambilan keputusan

Pelaksanaan pengambilan keputusan yaitu perumusan beberapa alternatif tindakan dalam menganggap situasi yang dihadapi serta menerapkan pilihan yang tepat antara beberapa alternatif yang tersedia setelah diadakan evaluasi mengenai efektivitas tersebut untuk mencapai tujuan para pengambilan keputusan.

Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu memberikan motivasi, mendengar keluhan dari para guru dan memberikan solusi serta menghimbau kepada guru agar selalu disiplin waktu. Oleh karena itu begitu besar pengaruh yang akan terjadi jika seandainya rekomendasi yang dihasilkan tersebut terdapat kekeliruan atau adanya kesalahan-kesalahan yang tersembunyi karena faktor ketidakhati-hatian dalam melakukan pengkajian masalah.

Proses pengambilan keputusan harus dilihat sebagai sesuatu yang kontekstual sifatnya. Perilaku dan cara pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari para pengikutnya. Hal ini akan menentukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi pengambilan keputusan sangat berperan penting dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan. Konsekuensi dari tugas pokok memimpin ialah bahwa sebagian besar waktu dari setiap pemimpin harus di pergunakannya untuk mengambil keputusan, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya seseorang menjalankan perannya sebagai

pemimpinakan sangat tergantung bukan pada ketrampilannya melakukan kegiatan operasional akan tetapi dinilai terutama kemampuannya dalam mengambil keputusan.

Proses pengambilan keputusan adalah suatu usaha yang rasional dari administrator untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pada bagian awal dari fungsi perencanaan. Prosesnya mulai dan berakhir dengan pertimbangan. Ia memerlukan kreativitas, keterampilan kuantitatif dan pengalaman. Urutan-urutan langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut: 1) penentuan masalah, 2) analisis situasi yang ada, 3) pengembangan alternatif-alternatif, 4) analisa alternatif-alternatif, 5) pilihan alternatif yang paling baik.

Kegagalan dan keberhasilan kegiatan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan engendali, penentu kebijakan pengambilan keputusan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Oleh karena itu ada beberapa upaya yang dapat di tempuh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuannya dibidang pengambilan keputusannya itu: meningkatkan kemampuan kecerdasan/intelegensi, meningkatkan ketrampilan/keahlian, mengembangkan sikap kreatif penuh inisiatif untuk berkembang lebih baik, menjaga keseimbangan/kestabilan emosional dan meningkatkan keberanian dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab.

Tahapan proses pengambilan keputusan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tahap-tahap yang harus dilalui atau digunakan untuk membuat keputusan di SMP Negeri 5 Palopo melalui beberapa tahapan yang oleh peneliti disingkat

dengan “6P” yaitu: 1) perumusan masalah, 2) penentuan criteria pemecahan masalah, 3) pengidentifikasi alternatif pemecahan masalah, (4) penilaian terhadap alternative pemecahan masalah, 5) pemilihan alternatif yang terbaik, 6) penetapan keputusan dan implementasi alternatif yang dipilih.

1. Tahapan proses perumusan masalah dalam pengambilan keputusan perlu dilakukan kepala sekolah untuk mengenal masalah dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber terkait.

2. Tahapan penentuan criteria pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan Perlu dilalui kepala sekolah dalam hal penerimaan/pemberian kritik atau penentuan Puspita Mohune & Baso Tola Proses pengambilan Keputusan...

□ ISSN: 1978-1520

IJCCS Vol. x, No. x, July 201x :first_page – end_page

116

saran dan pendapat, mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki, menentukan criteria pemecahan masalah berdasarkan fakta dan data yang relevan.

3. Tahapan pengidentifikasi alternative pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah perlu dilakukan untuk mempertimbangkan kelebihan

dan kelemahan setiap alternative keputusan pemecahan masalah yang dipilih.

4. Tahapan penilaian terhadap alternative pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah perlu dilakukan untuk mengidentifikasi keuntungan, potensi risiko dan bahaya setiap alternatif yang dipilih.

5. Tahapan pemilihan alternatif yang terbaik dalam pengambilan keputusan oleh Kepala sekolah perlu dilakukan untuk keperluan menganalisis pilihan, mengecek Keputusan alternatif dan menentukan pilihan keputusan. Tahapan penetapan keputusan atau pengimplementasian alternatif yang dipilih perlu dilakukan kepala sekolah untuk penetapan keputusan dan implementasinya aserta untuk keperluan mengevaluasi dampak keputusan yang telah dibuat. Oleh karena itu, pengambilan sebuah keputusan bukanlah sebuah hal yang mudah, karena sebuah Keputusan adalah permulaan dari sebuah risiko. Setiap keputusan mengandung sebuah resiko, yang mau tak mau harus dihadapi kedepannya, terutama oleh sang pengambil keputusan, yaitu kepala sekolah.

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Setiap keputusan hendaknya diusahakan agar pelaksanaannya jangan sampai menggunakan kekerasan (fisik).

Proses Pengambilan Keputusan.

- (1) Intelligence.
- (2) Design.
- (3) Choice.
- (4) Implementation.

Pengambilan Keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan serta capaian. Dalam proses pengambilan

keputusan bisa jadi berupa rasional atau irasional. Proses pengambilan keputusan adalah proses penalaran berdasarkan asumsi nilai preferensi dan keyakinan pembuat keputusan. Dalam proses memutuskan tentang sesuatu yang penting dapat dilakukan baik itu individu, sekelompok orang atau dalam suatu organisasi. Suatu proses pengambilan keputusan membutuhkan langkah-langkah dalam membantu dan membuat keputusan yang lebih terdidik agar dapat mencegah pengambilan keputusan salah. Langkah-langkah tersebut dibagi menjadi beberapa bagian yakni identifikasi keputusan, pengumpulan informasi yang relevan, identifikasi alternatif, timbang buktinya, pilih di antara alternatif, mengambil tindakan, tinjau keputusan. Perlu menyadari pengidentifikasian keputusan sebelum membuat keputusan. Mendefinisikan dengan jelas baik itu sifat, situasi maupun data dari keputusan yang harus dibuat dan sekaligus menjadi langkah pertama yang sangat penting.

Mengumpulkan informasi yang relevan adalah kunci ketika mendekati proses pengambilan keputusan, akan tetapi penting untuk mengidentifikasi berapa banyak informasi latar belakang yang benar-benar diperlukan sehingga mencegah dari sekedar mengikuti intuisi belaka. Langkah ini dalam mengumpulkan informasi dapat berupa pengumpulan internal dan eksternal dimana informasi

bersifat internal meliputi pencarian proses penilaian tersendiri. Sedangkan informasi bersifat eksternal meliputi pengumpulan sumber data baik online, di buku, dari orang lain, atau dari sumber lain. Saat mengumpulkan informasi, ada baiknya mengidentifikasi beberapa kemungkinan jalur tindakan atau alternatif lainnya sehingga fase kritis dari proses pengambilan keputusan konsumen, telah relatif dan diteliti, Dapat dilakukan dengan menggunakan imajinasi dan informasi tambahan untuk membangun alternatif baru. Pada langkah ini, buatlah daftar semua alternatif yang memungkinkan dan dibutuhkan.

2. Pembagian tugas kepada bawahan

Pembagian tugas merupakan kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan, pembagian kerja biasanya dicakup tugas tertentu yang harus dilakukan dan gambaran secara umum mengenai posisi karyawan pada pekerjaan tertentu serta kepada siapa yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut hal ini merupakan sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total, dengan adanya pembagian tugas dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya dalam menangani tugas.

Dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya dalam menangani tugas,

karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara saksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberika penjelasan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya (Siswanto 1989). Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai dengan rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi pegawaiian atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007) Sedangkan menurut Daff (2006) manfaat pembagian kerja :

- Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa Menunggu perintah atau komando.
- Diketahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab pekerjaan itu.
- Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan

- Memudahkan dalam pengawasan
- tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan
- Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan

Dengan adanya pembagian kerja maka dituntut tanggung jawabnya di dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beranekaragam yang merupakan hal yang sudah biasa didalam organisasi yang mempunya tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. Pendapat ahli mengatakan sebagai berikut: “ jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam.” (Iskandar, 1982:37) untuk itu perlu diadakan pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan, dengan demikian pembagian kerja sangat penting

artinya di dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, karena dengan adanya pembagian kerja yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Namun pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan pada tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan seseorang karyawan, karena mungkin saja seorang karyawan sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Adapun efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja. Namun dengan adanya pembagian kerja belumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya. Berkaitan dengan unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi ada pendapat mengatakan : "...sukses

tidaknya suatu organisasi untuk bagian terbesar tergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya” (Sarwoto, 1981:134).

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, bagaimanapun majunya teknologi, tersedianya modal kerja yang cukup serta peralatan yang memadai 5 tidak akan berhasil tanpa didukung adanya kualitas sumber daya manusia sebagai pengelola kegiatan dari segi organisasi, termasuk di perusahaan. Penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja merupakan langkah awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai tingkat keahlian sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, selanjutnya menetapkan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi maka perusahaan akan memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Sedangkan menurut A.S Moenir manfaat pembagian kerja adalah : a. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando. b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu. c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan. d. Memudahkan dalam pengawasan. e. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan. f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau guru dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan semua kebutuhannya tanpa melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Kemampuan menyesuaikan diri ini sangat penting karena hal tersebut merupakan sarana tercapainya kerjasama antara karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pembagian kerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan

langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Setiap orang melakukan kerja dengan spesialisasi dalam bagianbagian dari suatu pekerjaan, tidak merupakan keseluruhan dari pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai.

Untuk melaksanakan serangkaian tugas, wewenang dan tanggung jawab perusahaan perlu menerapkan asas pembagian kerja dengan cara memerinci dan mengelompokan aktifitas yang semacam atau erat hubugannya satu sama lainnya untuk dilakukan oleh guru, di mana variabel pembagian kerja dibagi lagi menjadi tiga sub variabel yaitu Penempatan kerja artinya setiap pegawai atau guru telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal, Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan 24 organisasi atau seorang pegawai tertentu seusai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik Spesialisasi pekerjaan artinya setiap pegawai atau karyawan diadakan pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian dan ketrampilan khusus.

3. Inisiatif bawahan

Inisiatif didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali dan bertindak atas peluang yang ada. Hal ini akan melibatkan tindakan mengambil inisiatif untuk mengidentifikasi masalah dan peluang, dan kemudian mengambil tindakan untuk menyelesaikannya. Orang yang dianggap memiliki kemampuan dan keterampilan inisiatif yang kuat akan bersifat proaktif, banyak akal, dan akan berorientasi pada solusi. Kemampuan atau keterampilan inisiatif menggambarkan kemampuan seseorang untuk menilai situasi dan mengambil tindakan tanpa arahan dari orang lain.

Inisiatif adalah kemampuan atau keterampilan untuk memulai sesuatu tanpa disuruh. Ini merupakan keterampilan utama bagi siapa saja yang berada di tempat kerja dan terutama dalam posisi kepemimpinan, karena memungkinkan mereka untuk mengambil alih dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dengan semua kewenangan yang dimilikinya.

Inisiatif penting bagi pemimpin karena memungkinkan mereka untuk mengendalikan tugas atau proyek mereka sendiri dan memastikan bahwa mereka selesai tepat waktu dan dengan target dan standar yang tinggi. Kemampuan inisiatif juga dapat memunculkan untuk mendelegasikan tugas kepada bawahan atau anggota tim lainnya, karena mengetahui dengan baik bahwa akan dapat mengandalkannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Inisiatif adalah kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah dan menemukan peluang. Inisiatif adalah

kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam melakukan tindakan atau memulai suatu proyek. Inisiatif sangat penting dilakukan dalam kehidupan sehari-hari karena dengan memiliki kemampuan ini, seseorang dapat menjadi lebih mandiri dan tidak bergantung pada orang lain untuk memulai atau menyelesaikan suatu hal. Selain itu, inisiatif juga sangat penting dalam dunia kerja karena pekerja yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih kreatif, proaktif, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Mengartikan inisiatif sebagai kemampuan untuk memecahkan permasalahan dan juga peluang dan juga kemampuan dan juga memulai perencanaan sebagai penyelesaian masalah dalam melakukan tindakan.

4. Pemberian sanksi/hukuman

Konsistensi sikap disiplin dan rasa tanggung jawab dalam proses pembelajaran sangat diperlukan, maka diperlukan metode atau tindakan-tindakan preventif, salah satu metode tersebut ialah pemberian hukuman atau punishment dalam satuan pendidikan yang bertujuan mengiringi proses pembelajaran agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah diharapkan. Adapun proses pemberian hukuman harus sesuai dengan tingkat kesalahan peserta didik dalam melanggar tata tertib dalam satuan Pendidikan.

Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara pendisiplinan.

Teori-teori tentang sanksi hukuman pelanggaran menurut Good dan Grophy seorang ahli psikologi sebagaimana yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto mengenai hukuman sebagai berikut: 1. Teori kesenggangan Teori ini menyatakan bahwa dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan kesalahan tindakan akan menyebabkan hubungan rangsang-reaksi antara tindakan salah dengan hukuman menjadi renggang. 2. Teori penjeraan Teori ini menyatakan bahwa jika subjek mendapat hukuman tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang menyebabkan timbulnya hukuman semula. 3. Teori sistem motivasi Teori ini menyatakan bahwa jika individu mendapat hukuman maka akan terjadi perubahan dalam sistem motivasi tersebut dalam diri individu.

Hukuman dalam pendidikan tiada lain hanyalah untuk memberikan bimbingan dan perbaikan, bukan untuk pembalasan atau kepuasan hati. Oleh karena itulah, harus diperhatikan watak dan kondisi anak yang bersangkutan sebelum seorang menjatuhkan hukuman terhadapnya, memberikan keterangan kepadanya tentang kekeliruan yang dilakukannya, dan memberinya semangat untuk memperbaiki dirinya, serta memaafkan kesalahan-kesalahan dan kealpaannya mana kala anak yang bersangkutan telah memperbaikinya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono, tujuan hukuman dalam pendidikan ialah :

1. Untuk memperbaiki individu yang yang bersangkutan agar menyadari kekeliruannya, dan tidak akan mengulanginya lagi.
2. Melindungi pelakunya agar dia tidak melanjutkan pola tingkah laku yang menyimpang, buruk dan tercela.

3. Sekaligus juga melindungi masyarakat luar dari perbuatan dan salah (nakal, jahat, asusila, kriminal, abnormal dan lain-lain) yang dilakukan oleh anak atau orang dewasa. Berdasarkan penjelasan tujuan hukuman di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa tujuan hukuman dalam pendidikan Islam untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan anak-anak, bukan menjadikan sebuah ajang balas dendam dan pendidikan disini terlebih menganjurkan kepada para pendidik untuk mengenal akan perangai, tabi'at dan akhlak anak didiknya sebelum menjatuhkan hukuman. Sedangkan tujuan pokok hukuman dalam pendidikan Islam ialah pencegahan, pengajaran, melindungi dan pendidikan, arti pencegahan ialah menahan si pembuat kesalahan supaya tidak ikut-ikutan berbuat kesalahan kembali dan menjadikan pelajaran untuk peserta didik lainnya.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan peserta didik. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, peserta didik akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan peserta didik. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua peserta didik. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

Jadi hukuman adalah jalan terakhir dari proses pengendalian kedisiplinan guru, dimana hukuman diberikan akibat kurangnya disiplin guru. Menanamkan sikap disiplin kepada guru adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan

organisasi sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para pegawai. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif di antara para guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

Tujuan disiplin adalah untuk melatih kepatuhan dengan jalan melatih cara-cara berperilaku yang legal dan beraturan. Kemudian tujuan disiplin yang hakiki adalah untuk ketetapan kemauan dan kegiatan yang berorientasi pada masyarakat yang dapat menjamin dalam lingkungan hidup. Sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik peserta didik supaya menaati semua peraturan. Pemberian sanksi adalah salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan peserta didik.

Pemberian sanksi adalah pemberian motivasi dalam bentuk negatif. Pemberian sanksi termasuk dalam bentuk disiplin korektif dan pada disiplin korektif ini peserta didik yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kedisiplinan peserta didik yang melanggar, memberikan pelajaran kepada pelanggar, serta memelihara peraturan yang berlaku. Karena, peraturan yang telah dibuat sekolah tanpa dibarengi

pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik yang baik bagi peserta didik pada umumnya dan guru pada khususnya.

Dengan memberikan alasan yang jelas mengenai mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan mengenai konsekuensi selanjutnya apabila perilaku tak diharapkan terulang kembali, secara khusus telah terbukti efektif dalam proses pendisiplinan guru.

5. Pemberian penghargaan terhadap prestasi

Penghargaan adalah suatu pertimbangan tentang penting dan bernilai atau bernilainya suatu benda dibedakan dari deskripsi (lukisan, gambaran sesuai dengan bendanya) dalam psikologi introspektif yang meniadakan secara tegas pertimbangan-pertimbangan nilai pada observasi. Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana suatu lembaga pendidikan (sekolah) dapat memberikan suatu 7 penghargaan terhadap peserta didik yang telah berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik.

Prestasi yang lebih banyak dihasilkan oleh peserta didik di sekolah adalah prestasi dalam bidang non-akademik, namun penghargaan yang diberikan oleh sekolah diberikan dalam bidang akademik. Penghargaan dibagi menurut sumbernya (penghargaan dari sekolah dan penghargaan dari guru) dan menurut jenisnya (penghargaan material dan penghargaan non-material). Dari berbagai penghargaan yang didapatkan oleh peserta didik berprestasi tersebut maka muncul suatu makna penghargaan bagi peserta didik yaitu makna penghargaan sebagai motivasi dan makna penghargaan sebagai bimbingan serta memunculkan berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah, guru dan peserta didik berprestasi untuk

mempertahankan penghargaan dan mendapatkan penghargaan lebih. Penghargaan sekolah dan makna penghargaan bagi peserta didik-peserta didik tersebut kemudian melahirkan suatu pemberian yang tidak akan ada habisnya dan terdapat kewajiban untuk mengembalikan pemberian tersebut.

melihat adanya banyak faktor yang dapat berperan pada naik turunnya prestasi belajar seorang peserta didik. Hal ini dapat berupa sesuatu yang berasal dari dalam maupun dari luar diri peserta didik tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur pengaruh dukungan sosial dan konsep diri terhadap prestasi belajar peserta didik.

6. Menjalinkan komunikasi

Komunikasi merupakan unsur yang mendorong kemajuan peradaban manusia, dan tanpa komunikasi peradaban manusia tidak akan berkembang pesat. Dalam berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari masyarakat atau di mana saja manusia berada.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara guru dan siswa ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Dengan demikian maka guru harus menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial yang baik dengan peserta didik, rekan kerja, kepala sekolah, maupun masyarakat secara luas. Oleh karena itu, guru profesional yang efektif harus memiliki keahlian berkomunikasi. Yang amat diperlukan untuk mengajar adalah keahlian berbicara,

mendengar, mengatasi hambatan komunikasi verbal, memahami komunikasi nonverbal, dan mampu memecahkan konflik secara konstruktif. Keahlian berkomunikasi tidak hanya penting untuk mengajar, tetapi juga untuk berinteraksi dengan orang tua murid. Guru yang efektif menggunakan keahlian komunikasi yang baik saat mereka berbicara dengan murid, orang tua, administrator, dan yang lainnya, serta tidak terlalu banyak mengkritik, dan memiliki gaya komunikasi yang asertif, bukan agresif, manipulatif, atau pasif. Guru yang efektif menurut Mahmud dan Ija Suntana, Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, Collins bekerja untuk meningkatkan keahlian komunikasi para murid.

Peranan guru adalah serangkaian tingkah laku yang berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Sebagai tenaga yang profesional sudah barang tentu guru harus menjalankan peranannya dengan baik. Salah satunya adalah peranan guru dalam proses pembelajaran, Peran ini terkait dengan proses penyampaian informasi oleh guru, baik kepada dirinya sendiri, kepada peserta didik, kepada pimpinannya, kepada orang tua peserta didik, amupun kepada masyarakat.

Guru perlu terus menerus mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya seiring dengan perubahan dan perkembangan jaman. Hal tersebut penting mengingat saat ini peserta didik memiliki sumber-sumber pembelajaran di luar guru, yang memungkinkan mereka untuk mengetahui segala hal mendahului gurunya. Guru merupakan pengembang potensi peserta didik. Oleh katena itu, guru harus mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang mampu

mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik, Jadi dapat disimpulkan bahwa guru memiliki banyak peran dalam pembelajaran. Peran ini harus dilaksanakan dengan baik oleh guru, karena tujuan pembelajaran bergantung pada berhasil tidaknya guru melaksanakan perannya baik dalam pembelajaran maupun diluar pembelajaran. Keefektifan dan kondusifitas kelas juga tergantung pada terlaksananya peran guru.

Peranan guru dalam hubungannya dengan peserta didik bermacam-macam menurut situasi interaksi sosial yang dihadapinya, formal dalam proses belajar mengajar dalam kelas dan dalam situasi informal yang terjadi di luar kelas. Dalam situasi formal, yakni dalam usaha guru mendidik dan mengajar dalam kelas guru harus sanggup menunjukkan kewibawaan atau otoritasnya, artinya ia harus mampu mengendalikan, mengatur, mengontrol kelakuan anak. Dengan kewibawaan ia menegakan disiplin demi kelancaran dan ketertiban proses belajarmengajar. Saat di dalam kelas guru akan lebih bersifat sebagai pemimpin di kelas, karena dalam proses pembelajaran guru merupakan pusat dari proses belajar mengajar. Selain itu guru juga bertugas sebagai pengelola kelas sehingga sangat dibutuhkan sikap yang mampu mengendalikan peserta didik sehingga dapat menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan kondusif. Dalam situasi sosial informal, guru dapat mengendorkan hubungan formal dan jarak sosial. Murid-murid menyukai guru yang pada waktuwaktu demikian dapat bergaul dengan lebih akrab dengan mereka, sebagai manusia terhadap manusia lainnya.

Jadi dimungkinkan bahwa guru di luar kelas harus mengendorkan sikap kepemimpinannya. Namun, walaupun di luar kelas guru harus tetap memantau

anak, menegur jika anak melakukan kesalahan dan menasehati jika anak berperilaku kurang baik. Jadi guru hendaknya dapat menyesuaikan peranannya menurut situasi sosial yang dihadapinya. Hubungan guru dan peserta didik dapat dikatakan baik, jika hubungan tersebut memiliki sifat-sifat sebagai berikut: 1) Memahami Guru memberikan pemahaman yang tepat kepada peserta didik agar ia tanggap terhadap proses belajar dan pembelajaran yang dialaminya. Hal tersebut penting agar peserta didik mampu memahami bahwa belajar dan proses pembelajaran yang dialaminya semata-mata hanya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. 2) Saling Terbuka Guru dan peserta didik perlu untuk ersikap jujur dan saling terbuka dalam memberikan informasi yang akan diajarkan sebagai sumber masukan bagi peningkatan proses pembelajaran.

Guru dan peserta didik perlu berkomunikasi dengan aktif sehingga terbangun pemahaman yang baik, yang dapat memudahkan proses belajar dan pembelajaran. Guru memberikan kebebasan kepada peserta didik untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tahapan-tahapan perkembangan kedewasaannya, kepribadiaanya, serta kreativitasnya yang dialaminnya.

Guru dan peserta didik harus saling mendukung agar kepentingannya dapat terpenuhi dengan baik. Guru membutuhkan peserta didik yang taat kepada aturan, mengikuti setiap mata pelajaran dengan baik, serta terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Sementara peserta didik kepentingannya dapat dipenuhi oleh guru melalui proses pembelajaran yang menyenangkan, nyaman, inspiratif, dan mampu mengembangkan segala potensi yang dimilikinnnya. Dalam mendukung usaha guru dalam menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik

dibutuhkan beberapa ketrampilan- keterampilan yang harus dikuasi oleh guru yaitu keterampilan penghampiran, keterampilan empati, keterampilan merangkum, keterampilan bertanya, keterampilan kejujuran, keterampilan asertif, keterampilan konfrontasi, dan keterampilan memecahkan masalah.

Berkomunikasi secara jujur dan asli merupakan ketrampilan dialogis yang amat penting. Dengan ketrampilan ini guru dapat menyatakan perasaannya mengenai perasaan siswa dengan cara sedemikian rupa sehingga siswa dapat menerima pesan tanpa ada rasa ketersinggungan. Dalam komunikasi yang sifatnya memecahkan masalah, maka guru harus mampu mengembangkan suatu mekanisme komunikasi yang memberikan kesempatan para siswa menyampaikan pendapat dan sumbangan pikiran, menjabarkan dan memilih alternatif, mempertimbangkan nilai-nilai, dan membuat rencana tindakan.

Guru memiliki peranan yang sangat banyak. Salah satu peran guru adalah menyampaikan informasi dan komunikator. Dalam peranan menjadi komunikator guru haruslah dapat menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, wali murid, rekan kerja, dan kepala sekolah. Guru di sekolah haruslah menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Sedangkan dengan kepala sekolah sebagai atasan di sekolah guru harus tunduk dengan perintah kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Peran guru selain sebagai pengajar, guru harus membuat persiapan, memberi dan memeriksa ulangan, mengabsensi murid, menghadiri rapat guru, dan sebagainya. Dalam segala tugas kewajiban ia senantiasa di bawah pengawasan kepala sekolah yang

harus memberi konduite yang baik agar memperoleh kenaikan tingkat. Dengan sendirinya guru akan mematuhi setiap peraturan dan intruksi dari atasannya.

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan informasi antara dua orang manusia atau lebih dengan menggunakan simbol-simbol bersama. Komunikasi sekurang-kurangnya melibatkan dua partisipan yaitu pemberi dan penerima. Komunikasi akan lebih efektif apabila tercapai saling pemahaman, yaitu pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami oleh penerima. Secara umum proses komunikasi sekurang-kurangnya mengandung lima unsur yaitu pemberi, pesan, media, penerima, dan umpan balik.

2. Kinerja Guru Honorer

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Tjutju kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.⁵ Sementara menurut T. Aritonang dalam Barnawi dan Muhammad Arifin performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.⁶ Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati, kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik

⁵Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 161

⁶Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, h. 12.

kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.⁷

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Menurut Rahman Natawijaya secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.⁸

Menurut Sanjaya kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru honorer harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.⁹

⁷Yuliani Indrawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Bebas Kompetensi pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 4, No. 7 Juni 2006, h. 45-46.

⁸Rahman Natawijaya, *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah* (Bandung: CV Abardin, 2006), h.22.

⁹Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005), h. 134.

Menurut Sudjana kinerja guru honorer dapat dilihat dari kompetensinya.

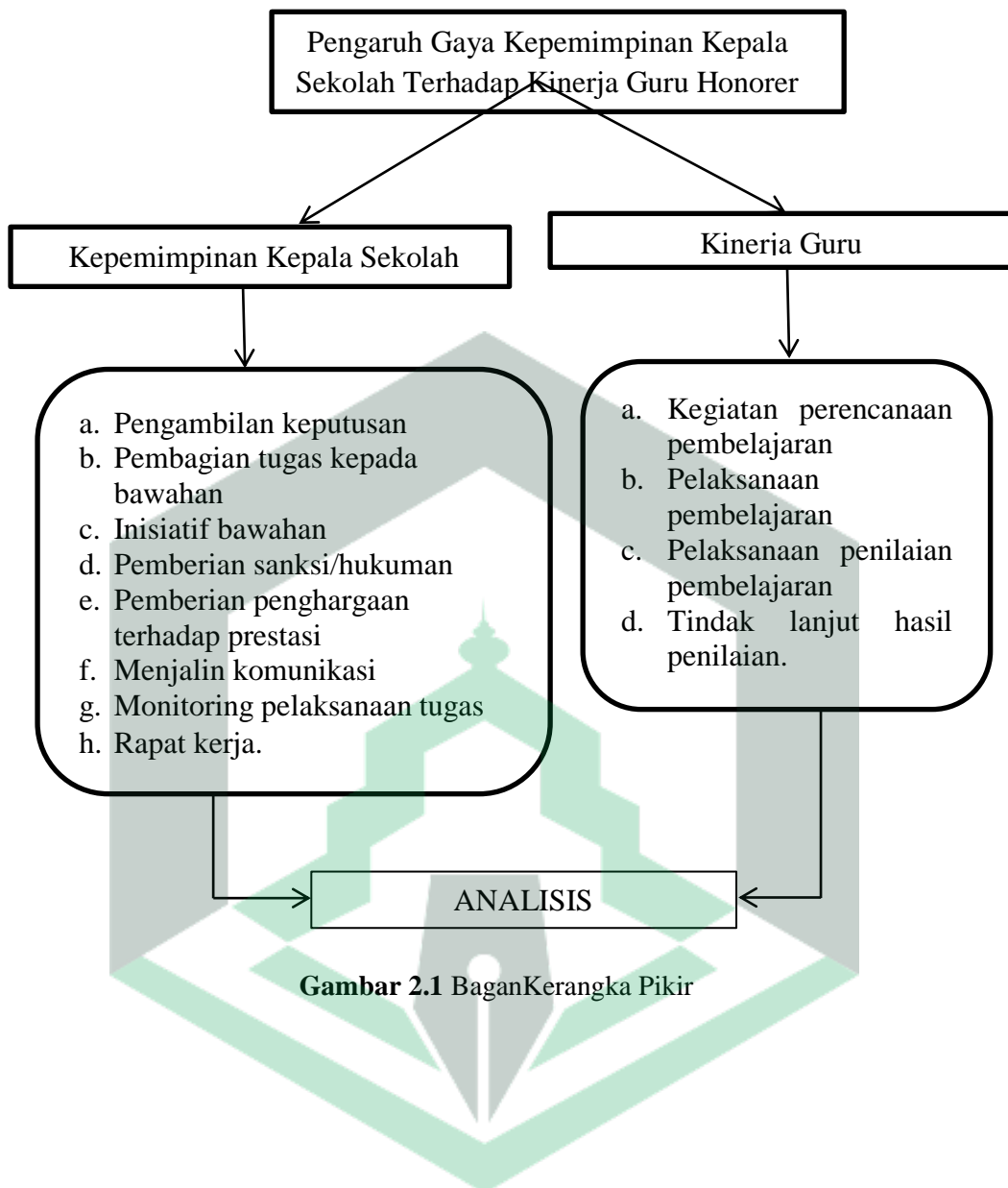
Adapun indicator dalam kinerja guru honorer yaitu:

- a. Kegiatan perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Evaluasi penilaian pembelajaran
- d. Tindak lanjut hasil penilaian.

C. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan tingkat prestasi karyawan yang dicapai serta hal-hal yang mempengaruhi prestasi tersebut yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan.

Motivasi setiap orang atau individu berbeda-beda tergantung dari dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang-orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal kerja. Konsep motivasi. Untuk memperjelas alur pemikiran penelitian, disajikan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D.Hipotesis Penelitian

Menurut peneliti Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis dapat disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil penelitian yang relevan.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka penulis akan mencoba membuat hipotesis awal dengan data sebagai berikut:

HIPOTESIS STATISTIK:

$$Q_1 = x_{\frac{1}{4}(n+1)}$$

$$Q_2 = x_{\frac{3}{4}(n+1)}$$

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 Palopo.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Jenis penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *expost facto* yaitu jenis penelitian yang hanya menggambarkan data berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan (apa adanya) tanpa memberikan perlakuan terhadap responden.² Setelah memperhatikan teori di atas, dengan demikian penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitian di SMPN 5 palopo, peneliti mengambil lokasi ini guna mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 palopo.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 14.

² Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Cet XXVI; Bandung: Alfabeta, 2015), h.61

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable menurut peneliti adalah menilai ataupun mengukur suatu variable yang akan digunakan untuk meneliti, selain itu hal tersebut juga dapat digunakan sebagai panduan peneliti menentukan variable dengan merumuskan kata-kata yang bersifat oprasional.

Judul skripsi adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer sebaga iberikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

- a. Menurut Wahjosimodjo adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: Kepribadian, Kemampuan, Kesanggupan.
- b. Menurut Ardianto Ismanto adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, Mengarahkan, Mengendalikan baik orang-orang yang ada dikesatuannya maupun yang berbeda dalam wewenangnya.

Adapun indicator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (a).Pengambilan keputusan; (b).Pengambilan tugas bawahan; (c).Pemberian penghargaan terhadap prestasi; (d).Menjalin komunikasi.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan seorang guru berdasarkan kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, adapun indicator kinerja guru honorer, yaitu: (a).Kegiatan perencanaan pembelajaran; (b).Pelaksanaan pembelajaran; (c).Pelaksanaan penilaian; (d).Tindak lanjut hasil penilaian

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kinerja atau performance hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan

tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penentuan jumlah populasi dan sampel dalam suatu penelitian merupakan salah satu langkah yang sangat penting untuk diketahui. Dari penentuan populasi dan sampel tersebut diharapkan adanya jumlah data yang berguna bagi pemecahan masalah.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu.³

Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru honorer yang masing-masing memiliki fungsi, kualitas dan karakteristik yang berbeda-beda dengan jumlah 30 orang.

1. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian untuk menentukan yang harus diambil dalam suatu populasi yang ada. Menurut

³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 297.

SuharsimiArikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sample antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.⁴

Untuk itu sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dari seluruh jumlah tenaga guru honorer, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang berada di SMP Negeri 5 Palopo dengan jumlah 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵

Penggunaan metode angket ini untuk mendapatkan data yang pasti terhadap variable yang diteliti. Dimana, semua sampel yakni guru honorer SMPN Negeri 5 Palopo diberikan daftar pertanyaan atas kinerjanya, kepemimpinan kepala sekolah, beserta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer itu sendiri.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,2002), h. 112.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,h. 199.

F. Instrumen Penelitian

Untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (alat ukur). Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel.⁶

Ada dua instrument yang digunakan di penelitian ini yaitu :

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan tertulis untuk di jawab secara tertulis oleh responden.

Tabel 3.1 skor jawaban

Jawaban	Skor Jawaban Positif	Skor Jawaban Negatif
Sangat Setuju (ST)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sebuah validitas dikatakan valid apabila hasil penelitian terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variable yang diteliti. Indikator sebagai tolak ukur dan item pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Revisi. Cet. XII, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 18.

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrument untuk diisi tanda centang pada skala likert seperti sebagai berikut:

Skor 4: Sangat Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 1: Tidak Setuju

Dari hasil validasi ahli untuk instrument kuesioner yang berupa pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar, dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk direvisi instrument kuesioner, selanjutnya lembar validasi yang diisi oleh validator kemudian ditentukan validasinya dengan rumus statistic *Aiken's* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$S = r - I_o$

$R =$ skor yang diberikan validator

$I_o =$ skorpenilaian validator terendah

$n =$ banyaknya validator

$c =$ skorpenilaian validator tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan peneliti ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat dibawah ini.⁷

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
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. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan secara *test-retest stability equivalen*, dan gabungan keduanya. Secara eksternal reliabilitas instrument dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas adalah konsistensi skor angket yang dicapai oleh orang yang sama ketika diuji ulang dengan teks yang sama dengan kesempatan yang berbeda. Daftar pernyataan angket dinyatakan reliable jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu peneliti ini angket dikatakan reliable jika menggunakan nilai *Cronbach's* lebih dari 0,60 atau $> 0,6$.

Adapun kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0,80-1,00	:Reliabilitas sangat tinggi
0,60-0,80	:Reliabilitas tinggi
0,40-0,60	:Reliabilitas sedang

⁷Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar statistic untuk pendidikan social, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, (Cet.II; Bandung: Alvabeta, 2010), h. 81

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic dengan bantuan computer program SPSS *ver20*. Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian.

1. Teknik analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁸

a. Menentukan skor maksimum dan skor minimum.

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indicator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$Pr = \frac{Sc}{Si} \times 100\%$$

Dengan:

Pr = Persentase Capaian

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 207.

Sc =Jumlah Skor Capaian

Si =Jumlah Skor Ideal

100 =Jumlah Tetap

b. Menentukan skor rata-rata capaian responden

Setelah mendapatkan hasil dari skor setiap responden, selanjutnya akan ditentukan rata-rata skor capaian responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Pr = \frac{F}{N}$$

Dengan :

Pr = Persentase pencapaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100 = Jumlah tetap

Selanjutnya hasil dari rata-rata skor capaian responden tersebut dibandingkan dengan table kategorisasi.

Tabel 3.3Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer

RentangSkor(%)	Kategori
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup Baik
20-40	Kurang baik

1. Teknik analisis statistik inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁹

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *ver20*. Dalam penelitian ini uji normalitas di gunakan uji Kolmogorov smirnov, kriteriannya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar 0,05 berarti berdistribusi normal.

2) Linearitas Data

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu:

Apabila nilai isignifikansi lebihdari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

⁹*Ibid.*,h. 209.

b. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable indeviden dengan variable dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=A+Bx+e$$

Keterangan:

Y= variable dependen atau responden

A= konstanta

B= koefisien regresi

e= epsilon (standar error)

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 palopo dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMPN 5 palopo digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program Statiscal Product & Service Sollution 16.0.

c. Uji- t

Penelitian menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel (X) secara persial dengan variable terikat (Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5% adapuns yarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
 - b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diteriama H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh anantara kedua variabel
 - c. Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diteriam H_1 diteolak, artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel.
- d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui besaran konstribusi variable bebas (X) berpengaruh terhadap variable terikat (Y) kebaikan model regresi untuk memprediksi variabel dependen¹¹. Dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

¹¹ Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi, 2007) h. 144

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 38 orang dan persentase 95% dengan skor rata-rata 88.27. hal ini berarti bahwa kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang baik yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Kinerja guru honorer SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 40 orang dan persentase 100% dengan skor rata-rata 88.47%. hal ini berarti guru honorer menunjukkan kinerja yang baik yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

3. Dapat dikatakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo memiliki pengaruh yang cukup baik sehingga menciptakan kinerja guru honorer di lingkungan sekolah.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 5 Palopo

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah utara kota Palopo. Lokasi SMP Negeri 5 Palopo di apit antara pantai dan pegunungan. Tepat nyaterletak di Jl. Domba. Palopo, Kelurahan Temmalebba Kecamatan Bara, Kab/ Kota Palopo, telepon 0471-23349.

	wa Baru	a	a	wa	l				
2010/2011	210 org	197 org	6 Rbl	197 org	6 Rbl	155 org	6 Rbl	550 org	18 Rbl
2011/2012	253 org	198 org	6 Rbl	189 org	6 Rbl	177 org	6 Rbl	540 org	18 Rbl
2012/2013	260 org	174 org	6 Rbl	177 org	6 Rbl	177 org	6 Rbl	540 org	18 Rbl
2013/2014	540 org	187 org	6 Rbl	182 org	6 Rbl	160 org	6 Rbl	529 org	18 Rbl
2014/2015	560 org	170 org	6 Rbl	180 org	6 Rbl	160 org	6 Rbl	510 org	18 Rbl
2015/2016	510 org	160 org	6 Rbl	170 org	6 Rbl	170 org	6 Rbl	500 org	18 Rbl

c. Data Ruangan

4.2 Tabel Ruangan Sekolah SMP Negeri 5 Palopo

Jenis Ruang	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)	Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)
1. Perpustakaan	1	9 x 15	4. Lab. Komputer	1	9 x 8
2. Lab. IPA	2	8 x 15	5. Keterampilan		10 x 16
3. Lab. Bahasa		-	6. Kesenian		-

d. Data Guru

Tabel 4.3 Data Guru SMP Negeri 5 Palopo

Jumlah Guru / Staf	Bagi SMP Negeri	Bagi SMP Swasta
Guru Tetap (PNS/ Yayasan)	33 org	-
Guru Tidak Tetap/ Guru Bantu	3 org	-
Guru PNS Dipekerjakan (DPK)	-	-

2. Hasil Analisis Data

a. Validasi Instrumen

Pada validasi isi digunakan rumus Aiken's. Adapun hasil validasi dari kedua validator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Validasi Data Angket untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo

Butir	Validator		s1	s2	Σs	V	Ket
	I	II					
1	3	3	2	2	4	0.666667	Valid
2	4	4	3	3	6	1	Sangat Valid
3	3	4	2	3	5	0.833333	Sangat Valid
4	3	3	2	2	4	0.666667	Valid
5	3	4	2	3	5	0.833333	Sangat Valid
6	3	3	2	2	4	0.666667	Valid
	rata-rata					0.777778	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata dari V adalah sebesar 0.78. selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Interpretasi Validasi isi

Koefisien Korelasi	Kriteria Validitas
$0,80 \leq v \leq 1,00$	Sangat Valid
$0,60 \leq v \leq 0,79$	Valid
$0,40 \leq v \leq 0,59$	Cukup Valid
$0,20 \leq v \leq 0,39$	Kurang Valid
$0,00 \leq v \leq 0,19$	Tidak Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata dari validasi isi angket kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Validasi angket Kinerja Guru Honorer

Butir	Validator		s1	s2	Σs	V	Ket
	I	II					
1	3	3	2	2	4	0.666667	Valid
2	4	3	3	2	5	0.833333	Sangat Valid
3	4	3	3	2	5	0.833333	Sangat Valid
4	3	3	2	2	4	0.666667	Valid
5	4	3	3	2	5	0.833333	Sangat Valid
6	4	3	3	2	5	0.833333	Sangat Valid
rata-rata						0.777778	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata dari V adalah sebesar 0.78, jika dibandingkan dengan tabel interpretasi validasiisi dapat disimpulkan bahwa instrument angket kinerja guru honorer dapat dikatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.6	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kepemimpinan kepala sekolah memperoleh r_{11} sebesar 0.6, dengan demikian berdasarkan tabelinterpretasi, maka angket kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliable dengan criteria reliabilitas tinggi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru Honorer

Cronbach's Alpha	N of Items
0.9	6

Uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kepemimpinan kepala sekolah memperoleh r_{11} sebesar 0.9, dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi, maka angket kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliable dengan criteria reliabilitas sangat tinggi.

3. Hasil Analisis Data Deskriptif

a. Statistic Deskriptif

Tabel 4.9 Hasil uji Deskriptif

Statistics			
		KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	KINERJAGURU HONORER
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		88.2750	87.4750
Median		88.0000	87.5000
Std. Deviation		2.95251	3.94830
Variance		8.717	15.589
Range		11.00	13.00
Minimum		82.00	81.00
Maximum		93.00	94.00

Hasil analisis statistic yang berkaitan dengan skor variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 88.27 dan varians sebesar 8.72 dengan standar deviasi 2.95 dari skor terendah 82 dan skor tertinggi 93. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi kepemimpinan kepala sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase skor kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan persentase Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
81-100	Sangat Baik	0	0
61-80	Baik	38	95%
41-60	Cukup	2	5%
20-40	Kurang Baik	0	0
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variable kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 95% dengan frekuensi sampel 48 orang. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup diperoleh persentase sebesar 5% dengan frekuensi sampel 2 orang. Sedangkan pada kategori sangat baik dan kurang baik untuk kepemimpinan kepala sekolah tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut diperoleh kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo masuk dalam kategori baik dengan persentase 95%, tingginya hasil persentase kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Hasil analisis statistic yang berkaitan dengan dengan skor variable kinerja guru honorer (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor yang menunjukkan skor rata-rata yaitu 87.47 dan varians 15.59 dengan standar deviasi 3.95 dari skor terendah 81 dan skor tertinggi adalah 94. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Jika skor kinerja guru honorer dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi kepuasan peserta didik. Adapun tabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru Honorer

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
81-100	Sangat Baik	40	100%
61-80	Baik	0	0
41-60	Cukup	0	0

20-40	Kurang Baik	0	0
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variable kinerja guru honorer dari sampel penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru honorer di SMPN 5 Palopo pada kategori sangat baik dengan perolehan persenta sebesar 100% dengan frekuensi 38 orang.

4. Analisis Data Statistik Inferensial

a. Analisis asumsi klasik

1) Uji Linearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
KINERJA GURU HONORER * GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	131.915	8	16.489	1.074	.406
			27.804	1	27.804	1.811	.188
			104.111	7	14.873	.969	.471
Within Groups			476.060	3	15.357		
				1			
Total			607.975	3			
				9			

Dari hasil data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh *deviation from Linearity Sig.* sebesar 0.471, jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0.471 > 0.05$). maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable kepemimpinan kepala asekolah (X) dengan kinerja guru honorer (Y).

2) Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.214 ^a	.046	.021	3.90738	.046	1.821	1	38	.185

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU HONORER

3) Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	112.720	18.717		6.022	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.286	.212	-.214	-1.349	.185

a. Dependent Variable: KINERJA GURU HONORER

Dari hasil uji t pada tabel diatas $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.185 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependend. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 4.15

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.214 ^a	.046	.021	3.90738

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: KINERJA GURU HONORER

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.046. halini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y hanya 4.6% dan 95.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa instrument untuk variable gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.78 dan hasil uji cobareliabilitas sebesar 0.6, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliable sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 40 responden, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo, termasuk dalam kategori baik diperoleh persentase sebesar 95% dengan frekuensi sampel 38 orang dengan skor rata-rata sebesar 88.27 dan sisanya 5% dipengaruhi oleh factor lain.

2. Kinerja Guru Honorer

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa instrument untuk variable kinerja guru honorer sebesar 0.78 dan hasil uji cobareliabilitas sebesar 0.9, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliable sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 40 responden, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo, termasuk dalam kategori baik diperoleh persentase sebesar 100% dengan frekuensi sampel 40 orang dengan skor rata-rata sebesar 88.47.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru honorer (Y), secara simultan sebesar 4.6% dan 95.4%.

Dengan demikian dapat ditemukan suatu hipotesis yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 5 Palopo.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah ditulis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

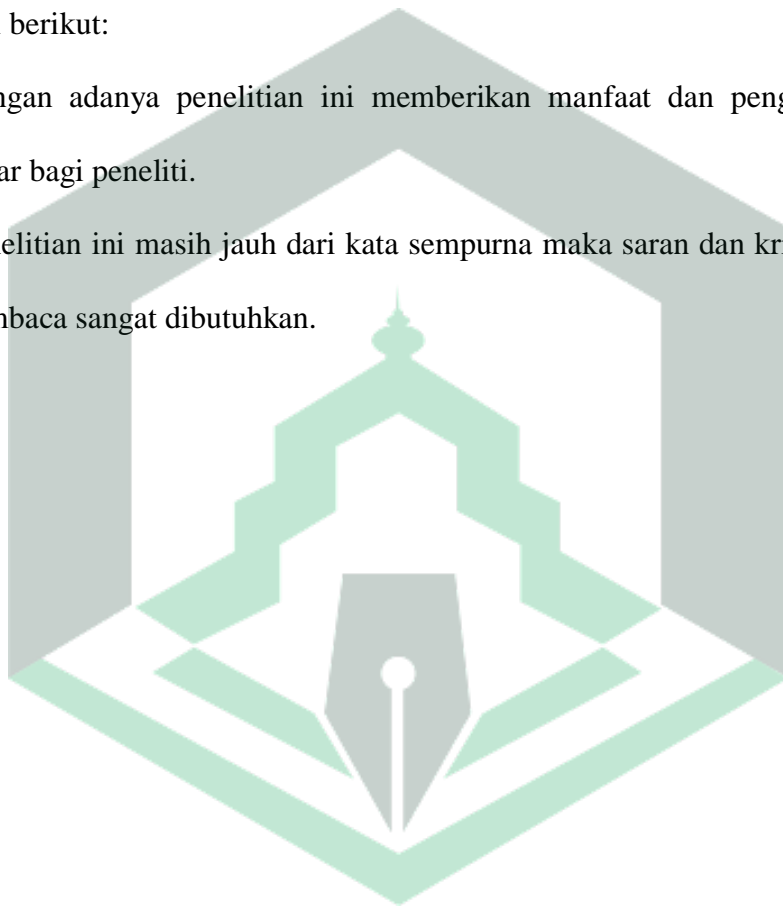
1. Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 38 orang dan persentase 95% dengan skor rata-rata 88.27. hal ini berarti bahwa kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang baik yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang diberikan.
2. Kinerja guru honorer SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 40 orang dan persentase 100% dengan skor rata-rata 88.47%. hal ini berarti guru honorer menunjukkan kinerja yang baik yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.046 atau sama dengan 4.6% dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1349 < 1685$. Terdapat pula nilai signifikan $0.185 > 0.05$ (maka H_0 diterima dan H_1 ditolak) dari hasil tersebut mengartikan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru honorer (Y), secara simultan sebesar 4.6% dan 95.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian dapat ditemukan suatu hipotesis yaitu

kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer SMP Negeri 5 Palopo

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti.
2. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.



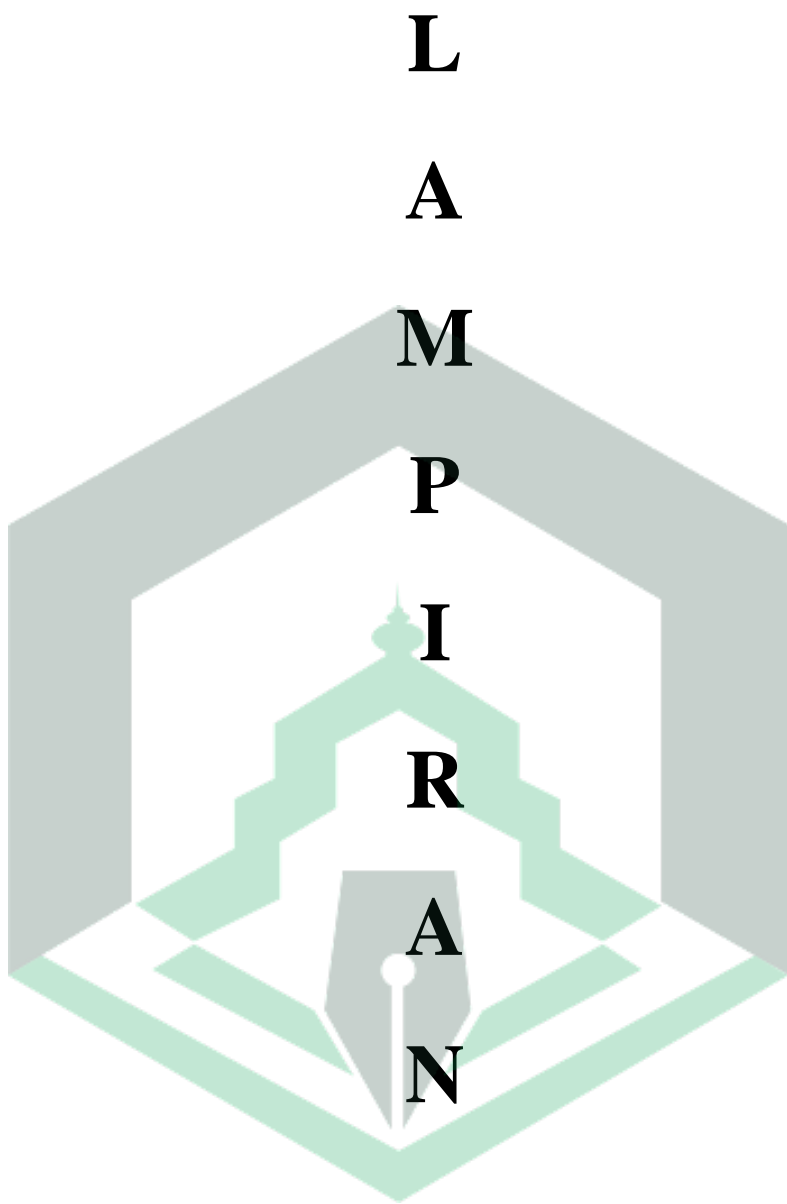
DAFTAR PUSTAKA

- A.L Hartani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: LaksBang, 2011)
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*
- Hasan Taufan Rahman, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bahasa Inggris di SMP Swasta se-Kabupaten Garut, Skripsi*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2014)
- Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar statistic untuk pendidikan social, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis, (Cet.II; Bandung: Alvabeta, 2010)*
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004)
- Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS, Edisi 1* (Yogyakarta: Andi, 2007)
- Rahman Natawijaya, *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah* (Bandung: CV Abardin, 2006)
- Republik Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. V; Jakarta : Sinar Grafika, 2013)
- Ridwan, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis* (Bandung : IKAPI, 2006)
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Cet XXVI; Bandung: Alfabeta, 2015)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005)

Yuliani Indrawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 4, No. 7 Juni 2006







L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : tahun
3. Nama Sekolah : Smpn 5 Palopo
4. Lama Masa Kerja : 10 Tahun

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan selama menjalankan tugas pokok dan fungsinya				
2	Kepala sekolah mendorong keterlibatan seluruh yang menunjang program sekolah				
3	Kepala sekolah tidak menerima masukan serta menghargai para pendapat guru				
4	Kepala sekolah tidak mengajar di kelas				
5	Kepala sekolah member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya				
6	Kepala sekolah tidak mengikut sertakan guru-guru dalam penataran, atau pendidikan lanjutan				

7	Kepalasekolahmengarahkan dan membimbing guru dalamperkembangankurikulum				
8	Kepalasekolahtidakmampumenerapkanprin sipmemberipenghargaanmaupunsangsihuk umansesuai denganaturan yang ada				
9	Kepalasekolahmenggunakanwaktubelajars ecaraeftif di sekolah				
10	Kepalasekolahtidakmemilikikompetensidal ammembimbingpesertadidik				
11	Kepalasekolahmampumengaturlingkungan kerja				
12	Kepalasekolahtidakmembericonthodalammelakukanbimbingankonseling (BK)				
13	Kepalasekolahmembuatkebijakandanpe ndegasian guru untukmengikuti seminar maupunpenelitian				
14	Kepalasekolahtidakmenggeraktimevalu asihasilbelajarpesertadidik				
15	Kepalasekolahmemilikikompetensidalamm embimbingkaryawan				
16	Kepalasekolahtidakmemberdayakantenaga kependidikanmelaluikerjasamaataukoopera tif				
17	Kepalasekolahmampumengaturpelaksanaa nsuasanakerja yang memadai				
18	Kepalasekolahtidakmemilikikompetensidal ammengembangkanstafdisekolah				

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA GURU HONORER

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menuliskan nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan.

Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rancangan pembelajaran				
2	Saya selalu mengadakan analisis soal evaluasi sebelum diujikan				
3	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa				
4	Saya harus subjektif dalam menilai pekerjaan siswa				
5	Sebelum melaksanakan pembelajaran saya harus menguasai materi yang akan diajarkan				
6	Saya belum mampu membuat rancangan evaluasi pembelajaran yang efektif				

7	Saya tidak memberikan layanan khusus mata pelajaran kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran				
8	Dalam mengajar saya menggunakan media pembelajaran agar siswa lebih mudah dalam memahami materi yang diberikan				
9	Saya memberikan kesempatan kepada siswa yang nilainya di bawah standar				



Foto Dokumentasi Meneliti



RIWAYAT HIDUP



Rati adalah nama dari penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 18 oktober 1998, di Masamba Profinsi Sulawesi Selatan Kabupaten Luwu Utara. Penulis merupakan anak ke tiga dari 2 bersaudara, dari pasangan Husain dan Haeni. Penulis pertama kali masuk pendidikan Di SDN 087 Katokkoan dan melanjutkan pendidikan ke SMPN 4 Masamba pada tahun 2010. Setelah tamat di SMPN 4 Masamba penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Masamba dan tamat pada tahun 2016 . Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Institut Agama Islam Negeri Palopo Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan semangat dan kerja keras untuk terus belajar dan berusaha penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini ditahun 2023. Semoga dengan penulisan tugas akhir sripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan,

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SMPN 5 Palopo”**.