

# PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU TK

Oleh:

**Dyah Maharani**

Program Studi Administrasi Pendidikan

(e-mail:[dyah.rany@gmail.com](mailto:dyah.rany@gmail.com))

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Kota Serang. Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan diantaranya adalah guru sering kurang memahami materi pelajaran, sehingga berbeda dengan kurikulum yang telah ditetapkan, dan dalam melakukan kegiatan administrasi seperti pencatatan dan pelaporan hasil belajar siswa, guru sering merasa kesulitan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru TK di Kota Serang yang berjumlah 709 orang. Sampel diambil dengan menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 88 orang. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan umum variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Mengajar guru berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji korelasi ketiga variabel menunjukkan tingkat hubungan yang positif dan signifikan. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh rendah terhadap Kinerja Mengajar Guru TK, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Mengajar Guru TK dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Mengajar Guru TK.

**Kata Kunci:** Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Mengajar Guru

## Abstract

*This study aims to determine how much influence the Principal Leadership Behavior and Work Motivation To Teacher Teaching Performance In Serang. This study was motivated by concerns that teachers often lack an understanding of the subject matter, so different from the established curriculum, and to perform administrative activities such as recording and reporting of student learning, teachers often find it difficult. This research was conducted by using descriptive and quantitative approaches. The population in this study is the principal and kindergarten teacher in Serang, amounting to 709 people. Samples were taken using Slovin formula and obtained a sample of 88 people. The results showed that the general trend variable Principal Leadership Behavior, Work Motivation and Teacher Teaching Performance are at a very high category. The results of the three variables correlation test showed a positive correlation levels and significant. Leadership behavior Principal low impact on Kindergarten Teacher Teaching Performance Kindergarten Teacher Teaching Performance, The Work Motivation influence strong enough to Kindergarten Teacher Teaching Performance and Principal Leadership Behavior and Work Motivation Working together influence strong enough to Kindergarten Teacher Teaching Performance.*

**Keywords :** Principal Leadership Behavior, Work Motivation, Teacher Teaching Performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Indonesia akhir-akhir ini mengalami perkembangan yang pesat. Bahkan di daerah terpencil sekalipun saat ini sudah dimulai pembangunan fasilitas yang menunjang PAUD. Pemerintah melalui Direktorat Pembinaan PAUD Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Strategis menargetkan pada tahun 2009 sebanyak 24% anak usia 2-4 tahun dapat terlayani di PAUD Non Formal, dan sebanyak 53,9% anak usia 0-6 tahun terlayani di PAUD formal dan non formal. Pada tahun 2014, diperkirakan Angka Partisipasi Kasar (APK) layanan anak usia dini mencapai 75% di seluruh Indonesia

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional : “PAUD merupakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.” Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dimana pada usia 4 tahun pertama, separuh kapasitas kecerdasan manusia terbentuk. Artinya jika pada usia tersebut otak anak tidak mendapatkan rangsangan yang maksimal, maka potensi otak anak tidak akan berkembang secara optimal. Secara keseluruhan

sampai usia 8 tahun 80% kapasitas kecerdasan sudah terbentuk, artinya kapasitas kecerdasan anak hanya bertambah 30% setelah usia 4 tahun hingga mencapai usia 8 tahun. Selanjutnya kapasitas kecerdasan anak tersebut akan mencapai 100% setelah berusia sekitar 18 tahun (Khasanah, 2013: 3).

Terkait dengan tingginya minat untuk bersekolah di PAUD dan peningkatan jumlah PAUD dari tahun ke tahun, penting untuk diupayakan peningkatan kinerja mengajar guru. Kondisi tersebut mengingat tantangan yang dihadapi oleh guru PAUD antara lain kurang tersedianya fasilitas mengajar yang memadai, sulitnya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan hingga faktor latar belakang siswa yang ikut serta dalam program pendidikan anak usia dini (Unicef, 2012: 5).

Salah satu kota yang memiliki jumlah PAUD yang mengalami peningkatan adalah PAUD di Kota Serang, dimana kenaikan jumlah Taman Kanak-Kanak (TK) setiap tahunnya mengalami peningkatan sebanyak 3% dari tahun 2011 sampai tahun 2013 (Sumber : Dinas Pendidikan Kota Serang, 2013).

Salah satu sumber daya atau komponen yang harus dikelola dalam pendidikan TK adalah guru. Guru mendapatkan perhatian yang besar karena guru merupakan sumber daya potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan ujung tombak berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya.

Kondisi kinerja guru TK di kota Serang dalam hal memahami materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan sebelum melakukan PBM menunjukkan bahwa para guru sering kurang memahami materi pelajaran sehingga mereka seringkali mengajarkan sebuah materi yang berbeda dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam hal melakukan kegiatan administrasi seperti pencatatan dan pelaporan hasil belajar siswa, guru sering merasa kesulitan karena kepala sekolah jarang memberikan bantuan dalam hal administratif, karena berpikir itu menjadi tanggung jawab penuh guru (Sumber: Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru di Kota Serang).

Secara teori kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67).

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Suryosubroto (2004: 20) mengatakan bahwa kinerja mengajar guru dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya.

Kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini berfokus pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kinerja mengajar guru dalam melakukan proses belajar mengajar di kelas.

Sementara itu dari sisi internal, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah motivasi kerja. Motivasi juga merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam menunjang terwujudnya kinerja mengajar guru. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang (Usman, 2006: 250). Menurut MC Donald (dalam Martinis Yamin, 2011: 216) bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pengertian yang diungkapkan oleh Mc Donald mengandung tiga elemen/ciri pokok dalam motivasi itu, yakni motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi, ditandai dengan adanya *feeling* dan dirangsang karena adanya tujuan.

Dengan demikian motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja mengajar yang efektif. Motivasi dapat menggerakkan individu untuk berbuat dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Iis Faridah yang berjudul Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Bandung, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru TK, Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK terhadap Kinerja Mengajar guru TK, dan Kompetensi Kerja Guru dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru TK.

Dari uraian tentang latar belakang masalah yang telah penulis paparkan dan berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan, bahwa pada prinsipnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Berdasarkan uraian diatas diduga perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Secara umum, berdasarkan rumusan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK secara parsial Di Kota Serang.

Secara garis besar dan berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini akan memiliki empat aspek manfaat setidaknya. Pertama, secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas dan memperdalam kajian mengembangkan administrasi pendidikan pada umumnya. Secara khusus, penelitian dapat menjadi sumber rujukan untuk kajian manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Hal ini dikarenakan peningkatan kinerja mengajar guru TK, nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil peserta didik.

Kedua, penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek kebijakan. Hal ini dikarenakan perkembangan kebijakan formal dalam hal peningkatan kinerja mengajar guru yang berada di Taman Kanak-Kanak selama ini administratif, belum dilaksanakan sesuai kebutuhan dan perkembangan usia anak didik. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membuat kebijakan yang tepat dalam menyusun standar kinerja mengajar guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di Taman Kanak-Kanak secara signifikan.

Berikutnya, secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi para Kepala Sekolah TK agar dapat digunakan dalam upaya meningkatkan

peran kepala sekolah TK terutama sebagai pemimpin dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mengajar guru pada lembaga TK yang dipimpinnya. Sedangkan Guru TK, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam upaya mengembangkan motivasi kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru menuju pendidikan anak usia dini yang berkualitas.

Terakhir, bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memfokuskan objek penelitian pada variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru TK dan mencoba membandingkannya antara satu kota dengan kota lainnya

Engkoswara (2002: 14) mengemukakan bahwa administrasi pendidikan adalah ilmu yang mempelajari penataan sumber daya yaitu manusia, kurikulum atau sumber belajar dan fasilitasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan penciptaan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam pencapaian tujuan pendidikan yang disepakati. Administrasi pendidikan pada dasarnya adalah suatu media belaka untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif yaitu efektif dan efisien.

Dalam pandangan yang luas, Herbert A. Simon (dalam Burhanuddin 2005: 8) mendefinisikan administrasi sebagai kelompok untuk mencapai tujuan bersama, yaitu *'administration can be defined as the activities of group corporation to accomplish common goals'*. Berdasarkan definisi ini, dapat dikemukakan beberapa definisi administrasi yang mengandung pokok-pokok pengertian sebagai berikut: (1) administrasi merupakan proses kerja sama; (2) aktivitas kerja sama dilakukan oleh dua orang atau lebih; (3) mempunyai tujuan.

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005: 14).

Samsudin (2005:159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi (2005:234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku

seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Kinerja mengajar guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kemampuan khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses belajar mengajar erat kaitannya dengan kemampuan guru dalam usaha meningkatkan proses dan hasil belajar. Adam dan Dicky dalam Hamalik (2009: 123) menegaskan bahwa tugas guru sangat luas, meliputi : guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai ilmuwan, dan guru sebagai pribadi.

Menurut penelitian yang dilakukan Iis Faridah (2013: 20) Indikator Kinerja Guru TK berdasarkan *Kentucky Education Professional Standards Board* (2003: 1-4) adalah :

1. Merancang/merencanakan pembelajaran.  
Guru merancang dan merencanakan pembelajaran yang mendukung perkembangan dan pembelajaran anak TK. Indikator kinerjanya adalah sejauh mana guru:
2. Menciptakan lingkungan pembelajaran.  
Guru menciptakan dan memelihara lingkungan belajar yang mendukung pengembangan dan pembelajaran anak TK. Indikatornya adalah sejauh mana guru:
3. Melaksanakan Pembelajaran.  
Guru memperkenalkan, mengimplementasikan, dan memfasilitasi pengalaman dan pembelajaran yang mendukung pengembangan dan pembelajaran untuk anak TK. Indikator kinerjanya adalah sejauh mana guru:
4. Menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar.  
Guru bekerjasama dengan orang lain, menilai perkembangan dan pembelajaran yang berkelanjutan dari anak TK. Indikator kinerjanya adalah sejauh mana guru:

Kata “memimpin” menurut Wahjosumidjo (2010: 104) mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Koontz dan Donnel yang

dimaksud kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan kepemimpinan menurut E. Mulyasa (2009: 72) dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.

Pengertian Kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 309) menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang atau orang - orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan sepenuh hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan”.

Teori perilaku lebih menekankan pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsinya. Bila berbicara mengenai perilaku kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus membahas teori-teori kepemimpinan. Gary (2001) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan terbagi ke dalam empat kategori, yaitu Teori Sifat (*Traits Theory*), Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories of Leadership*), Teori Situasional (*Situational Theory*), dan Teori Neo-Karismatik (*Neocharismatic Theories*).

Pendapat Hasibuan Malayu (dalam Mulyadi, 2010: 47) menyatakan perilaku kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan tertentu.

Perilaku kepemimpinan menurut House dalam Hicks dan Gullet (1996: 491) adalah merupakan hal yang multidimensional. Hal ini merupakan bilangan terbatas, dan berubah-ubah menurut keperibadian pimpinan, persyaratan tugas ditentukan olehnya beserta para pengikutnya, sifat-sifat, kepentingan, harapan-harapan pendukungnya, serta lingkungan organisasi dan fisik dalam mana beserta mereka melakukan operasi.

Menurut Hoy dan Miskel (2008: 429), bagi mahasiswa administrasi pendidikan, kemungkinan pertanyaan penelitian tentang pemimpin yang paling terkenal adalah *leader behavior description questionnaire* (LBDQ) yang merupakan studi yang dimulai di Ohio State University pada 1940-an. Dimana studi ini mengukur dua dimensi dasar perilaku pemimpin – struktur memprakarsai (peran) dan pertimbangan (dukungan):

1. Struktur memprakarsai (peran) termasuk perilaku pemimpin yang menggambarkan

hubungan antara pemimpin dan bawahan, pada saat yang bersamaan, menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode prosedur.

2. Pertimbangan (dukungan) meliputi perilaku pemimpin yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan, kehangatan, ketertarikan, dan rasa hormat dalam hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok kerja.

Motivasi menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2010: 73) ‘Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan’.

Callahan dan Clark mengemukakan bahwa “Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.” (Mulyasa, 2009:143) Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Dengan memperhatikan pengertian di atas, motivasi disini memiliki 3 (tiga) elemen penting yaitu:

1. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia;
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi seseorang;
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

Menurut Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2009: 222), dimana motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan

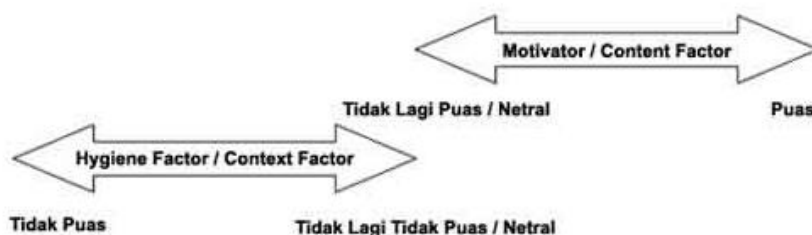
intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Silalahi (2011: 366) Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi yang lebih dikenal sebagai *two-factor theory* atau *motivation-hygiene theory*. Contoh faktor-faktor yang berhubungan dengan motivator atau faktor intrinsik di tempat kerja terdiri dari:

1. Prestasi (*achievement*);
2. Pengakuan (*recognition*);
3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*);
4. Tanggung jawab (*responsibility*);
5. Kemajuan atau promosi (*advancement*).

Contoh faktor-faktor yang berhubungan dengan *hygiene needs* (atau *maintenance factor*) atau faktor-faktor ekstrinsik di tempat kerja adalah:

1. Kebijakan (*policy*);
2. Hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*);
3. Kondisi kerja (*work conditions*);
4. Gaji (*salary*);
5. Status (*status*);
6. Keamanan kerja (*job security*);
7. Hubungan dengan kelompok (*relationship with group*);
8. Hubungan dengan subordinasi (*relationship with subordinates*);
9. Kehidupan Personal (*personal life*).



Gambar: [Http://www.psikologizone.com](http://www.psikologizone.com)

Gambar 1.1  
Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Secara umum, berdasarkan rumusan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK secara parsial Di Kota Serang.

Secara umum, berdasarkan rumusan

penelitian tersebut, penelitian inibertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK secara parsial Di Kota Serang.

Secara garis besar dan berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini akan memiliki empat

aspek manfaat setidaknya. Pertama, secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas dan memperdalam kajian mengembangkan administrasi pendidikan pada umumnya. Secara khusus, penelitian dapat menjadi sumber rujukan untuk kajian manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Hal ini dikarenakan peningkatan kinerja mengajar guru TK, nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil peserta didik.

Kedua, penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek kebijakan. Hal ini dikarenakan perkembangan kebijakan formal dalam hal peningkatan kinerja mengajar guru yang berada di Taman Kanak-Kanak selama ini administratif, belum dilaksanakan sesuai kebutuhan dan perkembangan usia anak didik. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membuat kebijakan yang tepat dalam menyusun standar kinerja mengajar guru, sehingga dapat

meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di Taman Kanak-Kanak secara signifikan.

Berikutnya, secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi para Kepala Sekolah TK agar dapat digunakan dalam upaya meningkatkan peran kepala sekolah TK terutama sebagai pemimpin dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mengajar guru pada lembaga TK yang dipimpinnya. Sedangkan Guru TK, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam upaya mengembangkan motivasi kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru menuju pendidikan anak usia dini yang berkualitas.

Terakhir, bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memfokuskan objek penelitian pada variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru TK dan mencoba membandingkannya antara satu kota dengan kota lainnya

## METODE PENELITIAN

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana gambaran umum Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja mengajar Guru TK Di Kota Serang, apakah terdapat hubungan antara Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja mengajar Guru TK Di Kota Serang. Oleh karena itu, penulis berusaha mengambil metode yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Sebagaimana bahwa sebuah penelitian tidak akan mencapai kriteria penelitian yang tepat. Dengan metode penelitian yang tepat, diharapkan sebuah penelitian nantinya akan menjadi penelitian yang ilmiah, logis, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian pun ada sebagai suatu cara untuk mengumpulkan dan menyusun data, serta menganalisis mengenai arti data yang telah diteliti menjadi suatu kesimpulan. Berikut merupakan metode yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian ini:

Metode deskriptif merupakan metode yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 86) bahwa: "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang." Metode deskriptif pun diartikan sebagai perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Metode deskriptif dalam penelitian ini sesuai untuk digunakan karena masalah yang diambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan dengan melalui prosedur pengumpulan data, mengklasifikasi data kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian (Arikunto, 2010:86).

Pendekatan kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel-variabel tersebut.

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

Variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Terikat adalah Kinerja Mengajar Guru TK (Y).

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

Variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas adalah:

- X1 : Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 : Motivasi Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

a : Konstanta regresi

b : Koefisien regresi

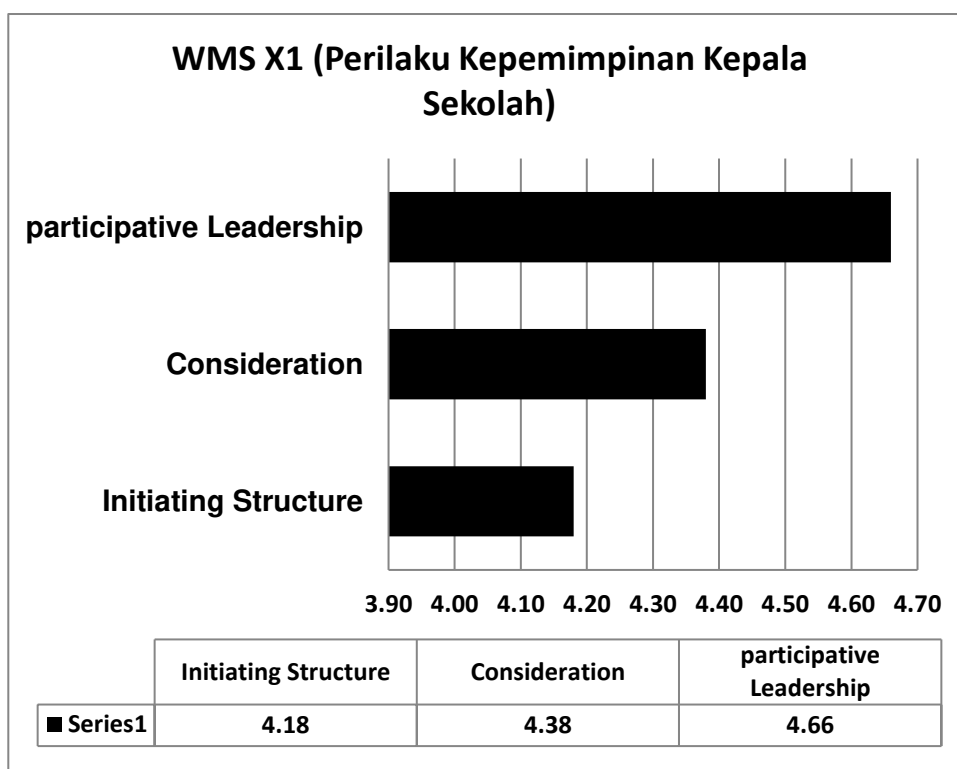
e : Faktor pengganggu

Bentuk analisis multiple regresi ini adalah:

### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pengolahan data penelitian secara umum Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah ( variabel X1) memiliki skor 4.47, apabila dikonsultasikan pada tabel kecenderungan WMS maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Dilihat dari operasional implementasi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dilingkungan sekolah dapat dilihat dari struktur inisiasi, pertimbangan, dan kepemimpinan partisipatif

yang diciptakan sekolah. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah secara ringkas dapat dikatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah di TK di Kota Serang dilaksanakan dengan sangat tinggi oleh pihak sekolah. Nilai rata-rata tertinggi adalah Pertimbangan sebesar 4.38, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah Struktur Memprakarsai dengan nilai sebesar 4.18.

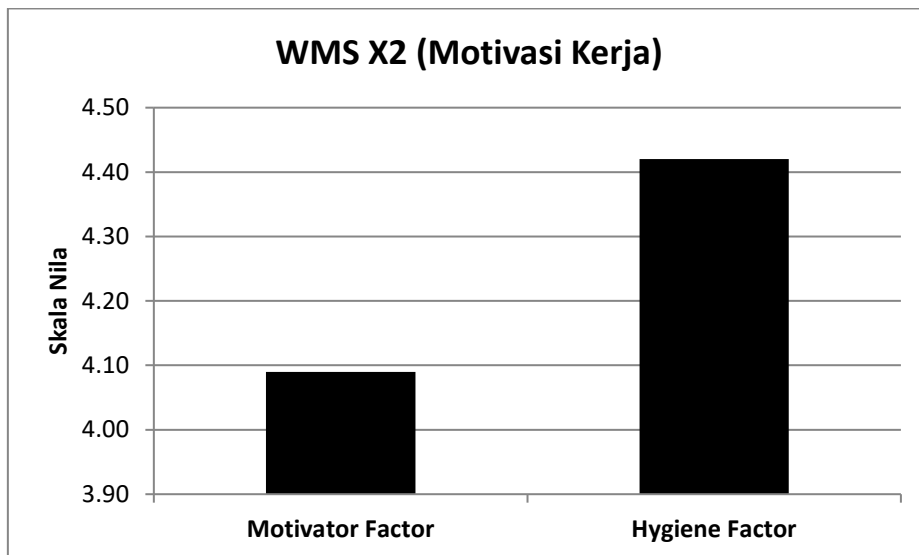


Gambar 1.2

Grafik Histogram Nilai Rata-rata Kecenderungan Umum Variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Berdasarkan pengolahan data penelitian secara umum Motivasi Kerja (variabel X2) memiliki skor 4.25, apabila dikonsultasikan pada tabel kecenderungan WMS maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Dilihat dari operasional implementasi Motivasi Kerja Guru dilingkungan sekolah TK dapat dilihat dari

indikator aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Motivasi kerja secara ringkas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru TK di Kota Serang dilaksanakan dengan sangat tinggi oleh guru. Nilai rata-rata tertinggi adalah Faktor Ekstrinsik sebesar 4.42, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah Faktor Intrinsik dengan nilai sebesar 4.09.

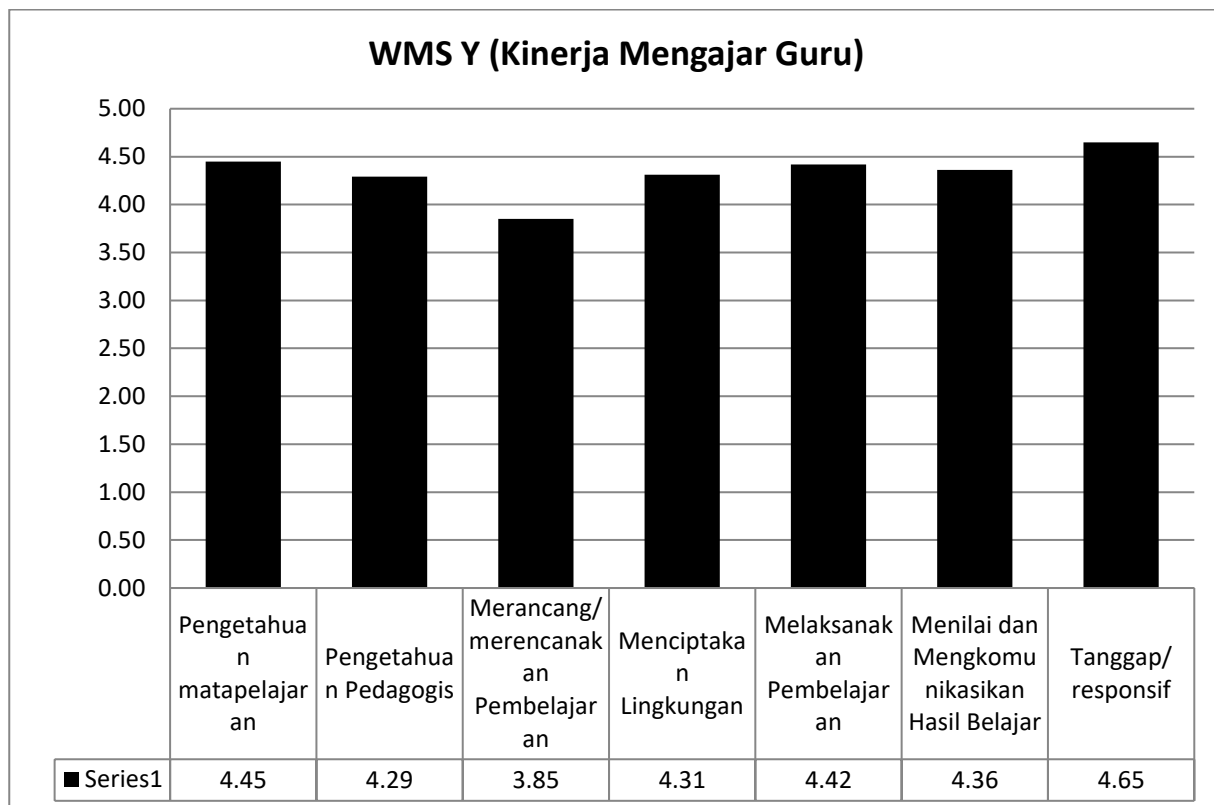


Gambar 1.3

Grafik Histogram Nilai Rata-rata Kecenderungan Umum Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan pengolahan data penelitian pada tabel diatas, secara umum mengenai Kinerja Mengajar Guru TK (variabel Y) pada TK di Kota Serang memiliki skor 4.33, apabila dikonsultasikan pada tabel kecenderungan WMS maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Kinerja Mengajar Guru TK apabila dilihat dari jenis tugas pekerjaannya dapat dilihat dari indikator Pengetahuan, Keterampilan (*Skill*), dan Sikap

(*Attitude*). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Mengajar Guru TK pada TK di Kota Serang dilaksanakan dengan sangat tinggi oleh Mengajar Guru TK sebagai bagian penting dari organisasi sekolah. Nilai rata-rata tertinggi sub indikator adalah tanggap atau responsif sebesar 4.65, sedangkan nilai rata-rata terendah sub indikator adalah kemampuan merancang dan merencanakan pembelajaran dengan nilai sebesar 3.85.



Gambar 1.4

Grafik Histogram Nilai Rata-Rata Kecenderungan Umum Variabel (Y) Kinerja Mengajar Guru TK



Distribusi data variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah) adalah normal, yang berarti  $H_0$  diterima, dengan perhitungan Sig. Variabel X1 (0,539) < 0,10, maka data berdistribusi normal. Distribusi data variabel X2 (*Motivasi Kerja Guru*) adalah normal, yang berarti  $H_0$  diterima, dengan perhitungan Sig. Variabel X2 (0,554) < 0,10, maka data berdistribusi normal. Distribusi data variabel Y (Kinerja Mengajar Guru TK) adalah normal, yang berarti  $H_0$  diterima dengan perhitungan Sig. Variabel Y (0,601) < 0,10, maka data berdistribusi normal.

Korelasi variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan variabel Y (Kinerja Mengajar Guru TK) dengan menggunakan rumus *Spearman Rho* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,269 yang berarti variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah) berkorelasi “Rendah” terhadap Y (Kinerja Mengajar Guru TK).

Korelasi *Spearman Rho* variabel (X2) Motivasi Kerja terhadap variabel (Y) (Kinerja Mengajar Guru TK) menunjukkan nilai sebesar 0,565 berarti variabel (X2) Motivasi Kerja Pegawai berkorelasi “Cukup Kuat” terhadap variabel (Y) (Kinerja Mengajar Guru TK).

Kesimpulan dari pengujian hipotesis ini adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan jawaban: “*Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK pada tingkat TK di Kota Serang*”.

Kinerja Mengajar Guru TK (Y) dipengaruhi sebesar 7,2% oleh *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah* (X1), sedangkan sisanya (100% - 7,2% = 92,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai koefisien determinasi tersebut apabila dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien determinasi, maka termasuk kedalam kategori sangat rendah.

Kinerja Mengajar Guru TK (Y) dipengaruhi sebesar 32% oleh *Motivasi Kerja* (X2), sedangkan sisanya (100% - 32% = 68%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai koefisien determinasi tersebut apabila dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien determinasi, maka termasuk kedalam kategori rendah.

Kinerja Mengajar Guru TK (Y) dipengaruhi sebesar 46,4% oleh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan sisanya (100% - 46,4% = %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai koefisien determinasi tersebut apabila dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien determinasi, maka termasuk kedalam kategori sedang/cukup kuat.

Hasil persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa jika terjadi perubahan satu unit variabel X1 dan X2, akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0,23 dan 0,81 dengan arah positif, dapat dikatakan variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,23 dan 0,81, ini berarti bahwa meningkatnya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.

## PEMBAHASAN

Merujuk hasil penelitian di atas, variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah terkait struktur memprakarsai (peran) di TK Kota Serang sudah berada pada kategori sangat tinggi.

Secara keseluruhan dari hasil pengolahan data, dapat diketahui tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja pada penelitian ini berada pada kategori “sangat tinggi” yakni dengan rata-rata skor sebesar 4,25. Hal ini berarti motivasi kerja guru TK yang berada di Kota Serang sudah baik.

Dari hasil temuan penelitian skor rata-rata untuk variabel Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang adalah 4,33 (sangat tinggi). Hal ini berarti tingkat penilaian Guru TK Di Kota Serang terhadap kinerja mengajar guru sudah dilaksanakan dengan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi antara Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Mengajar

Guru TK (Y) sebesar 0,269 yang berarti tingkat hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Mengajar Guru TK (Y) berada pada tingkat rendah, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan kinerja mengajar guru TK di Kota Serang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru TK (Y) sebesar 0,565 yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru TK (Y) berada pada tingkat cukup kuat, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dalam mewujudkan kinerja mengajar guru TK di Kota Serang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi antara Perilaku kepemimpinan

Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru TK (Y) sebesar 0,465 yang berarti tingkat hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Mengajar Guru TK (Y) berada pada tingkat cukup kuat,

maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dalam mewujudkan kinerja mengajar guru TK di Kota Serang.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kinerja mengajar merupakan efektivitas guru dalam memberikan pengajaran di kelas. Dalam melakukan pengajaran kinerja guru menjadi suatu hal yang penting, karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini telah menganalisis kinerja mengajar Guru TK di Kota Serang yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang perlu diperhatikan:

1. Deskripsi perilaku kepemimpinan kepala sekolah TK di Kota Serang tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah telah menjalankan perilaku kepemimpinan yang meliputi struktur memprakarsai (peran), pertimbangan (dukungan), dan kepemimpinan partisipatif telah dilakukan dengan baik. Dari 3 sub dimensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sub dimensi tertinggi nilai rata-ratanya adalah kepemimpinan partisipatif, sedangkan sub dimensi yang terendah nilai rata-ratanya adalah struktur memprakarsai (peran).
2. Deskripsi motivasi kerja untuk mendukung kinerja mengajar guru tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru yang meliputi faktor motivator dan faktor higien telah diterapkan dengan baik. Dari 2 sub dimensi motivasi kerja, sub dimensi tertinggi nilai rata-ratanya adalah faktor higien, sedangkan sub dimensi yang terendah adalah faktor motivator.
3. Deskripsi kinerja mengajar guru TK di Kota Serang tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa guru TK di Kota Serang sudah menjalankan kinerja mengajar yang meliputi pengetahuan tentang mata pelajaran, pengetahuan pedagogis, merancang/merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar, dan tanggap (responsif). Dari tujuh sub dimensi dalam

konteks kinerja mengajar, sub dimensi yang tertinggi nilai rata-ratanya adalah tanggap (responsif), sedangkan sub dimensi yang terendah nilai rata-ratanya adalah merancang/merencanakan pembelajaran.

4. Kinerja Mengajar Guru TK dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori rendah (sebesar 7,2%). Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar Guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menjalankan perilaku kepemimpinannya kepala sekolah cenderung sering melakukan sharing ide, melibatkan tim dalam pemecahan masalah yang ada dan bertanggung jawab akan hasil yang telah disepakati. Tetapi kurang dalam hal mendefinisikan dan menstruktur perannya sendiri, maupun peran guru dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru TK.
5. Kinerja Mengajar Guru TK dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan kategori cukup kuat (sebesar 32%). Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru TK dalam hal proses belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru TK.
6. Secara simultan, kinerja mengajar guru TK dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara positif dan signifikan dengan kategori cukup kuat (sebesar 46,5%). Hal tersebut bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepala sekolah yang mampu menunjukkan perilaku yang baik serta guru yang dapat menunjukkan motivasi kerja yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru TK. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan yang positif

dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Serang.

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Meskipun perilaku kepemimpinan kepala sekolah TK berada pada kategori sangat tinggi, kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lebih baik lagi dengan meningkatkan sub dimensi struktur memprakarsai (peran). Hal ini penting dilakukan karena akan mampu meningkatkan kinerja mengajar guru TK. Peningkatan struktur memprakarsai (peran) dapat dilakukan dengan cara menegaskan seberapa besar wewenang maupun tanggung jawab yang harus dipikul baik untuk masing-masing pekerjaan (baik untuk guru, maupun kepala sekolah itu sendiri) yang merupakan bagian dari pekerjaan yang lebih besar dimana sasarannya adalah untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kepala sekolah dapat menyediakan saluran komunikasi yang dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah itu sendiri, guru, staf sekolah untuk menyampaikan masukan dan pendapat dari masing-masing individu tersebut, dan juga kepala sekolah dapat menyediakan pedoman kerja yang jelas, agar guru dapat melakukan pekerjaan secara terkendali dan konsisten. Sehingga nantinya dapat diketahui kelemahan dari sistem yang ada di sekolah, apakah kelemahan itu disebabkan karena faktor manusianya ataupun ada perubahan dalam sistem pelayanan pendidikan.
2. Meskipun motivasi kerja dalam konteks kinerja mengajar guru TK sudah tergolong cukup tinggi, motivasi kerja akan lebih baik lagi jika sub dimensi faktor motivator dapat ditingkatkan lagi. Hal ini penting dilakukan karena faktor motivator sangat berdampak bagi kinerja mengajar guru TK. Peningkatan faktor motivator, bisa dilakukan dengan cara mengalokasikan insentif secara periodik untuk memotivasi kinerja para guru yang unggul atau memenuhi standar performa bagus. Insentif dapat diberikan setiap catur wulan kepada guru-guru yang berdedikasi tinggi dan efisien. Juga dengan cara membuka peluang akan adanya promosi bagi guru, karena dengan ada promosi tersebut guru akan merasa dihargai jerih payahnya, merasa dianggap mampu, dan merasa memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri.
3. Meskipun kinerja mengajar guru TK telah dilakukan dengan baik, tetapi kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lagi dengan

meningkatkan sub dimensi yang berkaitan dengan merancang dan merencanakan pembelajaran. Untuk meningkatkan hal tersebut, yang dapat dilakukan adalah Guru mampu mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang ingin dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar, yang dapat diidentifikasi berdasarkan keputusan peserta didik, kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan, dan filsafat. Guru mampu mengembangkan materi standar. Materi standar merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Guru mampu menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling efisien dan efektif dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Dalam hal ini, strategi pembelajaran merupakan kegiatan guru dalam melakukan proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan. Guru mampu merencanakan penilaian. Sejalan dengan KTSP yang berbasis kompetensi penilaian hendaknya dilakukan berdasarkan apa yang dilakukan oleh peserta didik selama proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Oleh karena itu, penilaian hendaknya dilakukan berbasis kelas dan ujian dilakukan berbasis sekolah. Tyler (1986) mengatakan bahwa penilaian pembelajaran dimaksudkan untuk mengetahui tercapai tidaknya pembelajaran yang telah dilaksanakan yang mencakup semua komponen pembelajaran baik proses maupun hasilnya.

4. Berdasarkan pengaruh yang diberikan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru TK, disarankan bahwa perilaku yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru lebih diperdalam lagi. Sehingga apabila kepala sekolah hendak meningkatkan kinerja guru, maka yang sebaiknya dilakukan adalah merubah perilaku kepemimpinannya dan meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada guru.
5. Akhirnya dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti Kinerja Guru TK untuk memasukkan variabel lain seperti : kemampuan, pengalaman kerja, struktur desain kerja, sistem reward yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Burhanuddin, Y. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Basri, A.F.M. & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Engkoswara. (2002). *Menuju Indonesia Modern 2020*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Gary, D. (2001). *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern. Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, O. (2009). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hicks, H.G & Gullet, R.G. (1996). *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. And Miskell, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practise* (6 th ed., international edition). Singapore: McGrawHill Co.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2013) Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, Dan Informal. Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini. [Online]. Tersedia di: <http://www.paudni.kemdikbud.go.id/paud/>. Diakses : 14 April 2013.
- Kentucky Education Professional Standards Board. (2003). Kentucky Teacher Standards for Preparation and Certification: Interdisciplinary Early Childhood Education Birth to Primary. [Online]. Tersedia: <http://www.epsb.ky.gov/teacherprep/iecesstandards.asp>. Diakses : 22 April 2013.
- Khasanah. M. (2013). *Pendidikan Anak Usia Dini*. Serang: Universitas Airlangga.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin. (2011). *Desain Pembelajaran Berbasis Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang : UIN Maliki Press.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. (2005). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S.P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman A.M. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryosubroto. (2004). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Unicef Indonesia. (2012). Ringkasan Kajian Pendidikan & Perkembangan Anak Usia Dini. [Online]. Tersedia di: [http://www.unicef.org/indonesia/id/A3\\_-\\_B\\_Ringkasan\\_Kajian\\_Pendidikan.pdf](http://www.unicef.org/indonesia/id/A3_-_B_Ringkasan_Kajian_Pendidikan.pdf). Diakses 15 April 2013.
- Usman, H. (2006). *Manajemen Teori-Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.