

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN  
RIMBO TENGAH KABUPATEN BUNGO JAMBI**

**SKRIPSI**

**untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan**



**ILMIYATI ULYA  
15022091/2015**

**PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

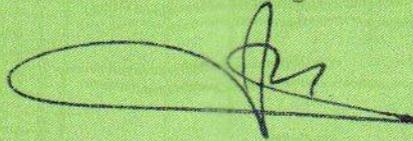
**Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD  
di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi**

Nama : Ilmiyati Ulya  
Nim/Bp : 15022091/2015  
Jurusan : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini  
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, 02 Desember 2019

Disetujui Oleh

Pembimbing



**Dra. Zulminiati, M.Pd**  
NIP. 19601225 198603 2 001

Ketua Jurusan



**Dr. Delfi Eliza, M. Pd**  
NIP. 19651030 198903 2 001

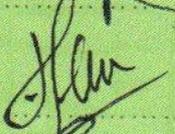
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini,  
Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi  
Nam : Ilmiyati Ulya  
NIM / TM : 15022091/2015  
Jurusan / Prodi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 02 Desember 2019

### Tim Penguji,

Nama	Tanda Tangan
1. Pembimbing : Dra. Zulminiati, M.Pd	1. 
2. Penguji I : Dr. Farida Mayar, M.Pd	2. 
3. Penguji II : Dra. Hj. Izzati, M.Pd	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ilmiyati Ulya  
NIM/BP : 15022091/2015  
Jurusan/Prodi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 02 Desember 2019  
Saya yang menyatakan,



Ilmiyati Ulya  
NIM. 15022091

## ABSTRAK

**Ilmiyati Ulya: Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Paud di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yaitu menggambarkan tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi yang berjumlah 64 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di kecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi yang berjumlah 64 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya dan hasilnya valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, aplikasi SPSS versi 16.

Berdasarkan analisis data, diperoleh koefisien determinasi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,719. Koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di PAUD sebesar 0,517. Hal ini berarti kepemimpinan sebesar 51,7% terhadap kinerja guru PAUD signifikan pada taraf 5%.

Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi.

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

## KATA PENGANTAR

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul” **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi**”. Shalawat dan salam untuk junjungan kita yakni Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah kealam peradaban, berilmu, pengetahuan, serta berakhlak mulia untuk bekal kehidupan di dunia dan di akhirat kelak. Dalam penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Ibu Dra. Zulminiati, M. Pd selaku dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk memberi bimbingan, arahan, motivasi, serta saran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Farida Mayar, M. Pd selaku dosen penguji satu yang telah menyediakan waktu untuk memberi bimbingan, arahan, motivasi serta saran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Hj. izzati, M. Pd selaku dosen penguji dua yang telah menyediakan waktu untuk memberi bimbingan, arahan, motivasi, semangat serta saran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada yang tercinta terutama Ibu ku Murniati, S. Pd.I dan Buya (Ayah) H.Salman Kamaruddin, S. Pd.I yang sangat aku cintai yang telah memberi kasih sayang, doa yang tak henti-hentinya, semangat, dukungan dan motivasi secara moril maupun materil guna kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada yang tersayang ibu-ibu PNS ku (Uni Marisa Fauziah, AMG, Kak Aulia Rahmawati, S. Pd dan Kak Laila Hidayati S. Pd) yang selalu memberikan donator kepada adik bungsunya, menjadi tempat curhat setia, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat serta kasih sayang guna kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepala BPBD di kecamatan rimbo tengah yang telah memberi saya izin untuk melakukan penelitian di paud kecamatan rimbo tengah, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala dinas pendidikan di kecamatan rimbo tengah yang telah memberi saya izin untuk melakukan penelitian di paud kecamatan rimbo tengah, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepala sekolah dan guru-guru di kecamatan rimbo tengah yang telah menyediakan waktu untuk saya melakukan penelitian di sekolah, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Delfi Eliza, M. Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan yang optimal sehingga peneliti dapat mengikuti perkuliahan dengan baik dan yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing peneliti selama dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Dr. Nenny Mahyuddin, M. Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
11. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
12. Bapak dan ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
13. Kepada sahabat-sahabat ku Siti Winarsih yang selalu bersedia membantu selama penelitian, Risty Cahyani yang memberikan motivasi online, Nur Hidayati yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada anak sultan (Dian, Fifi, Desi, Adek) yang selalu memotivasi dan pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi agar wisuda bersama di desember ceria.
15. Seluruh teman-teman PG PAUD angkatan 2015 atas kebersamaannya selama menjalani perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pembaca demi kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini, dan semoga bermanfaat bagi semua pembaca. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih

Padang, Oktober 2019

Peneliti

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Landasa Teori .....	12
1. Konsep dasar anak usia dini .....	12
a. Pengertian anak usia dini .....	12
b. Karakteristik anak usia dini .....	13
2. Konsep pendidikan anak usia dini .....	15
a. Pengertian pendidikan anak usia dini .....	15
b. Tujuan pendidikan anak usia dini .....	16
c. Karakteristik pendidikan anak usia dini.....	17
d. Manfaat pendidikan anak usia dini.....	18
e. Prinsip pendidikan anak usia dini .....	20
3. Kepemimpinan kepala sekolah .....	21
a. Pengertian kepemimpinan.....	21
b. Tujuan kepemimpinan.....	23
c. Karakteristik kepemimpinan.....	24
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	25
e. Pengertian kepemimpinan kepala sekolah .....	26
f. Fungsi kepemimpinan .....	28
g. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah .....	29
h. Peran kepala sekolah.....	32
i. Indikator kepemimpinan kepala sekolah .....	33
4. Kinerja Guru .....	36
a. Pengertian kinerja .....	36
b. Pengertian kinerja guru .....	36
c. Tujuan kinerja guru.....	37

d. Manfaat kinerja guru.....	37
e. Pentingnya Kinerja guru .....	39
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru .....	40
g. Indikator kinerja guru .....	41
5. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru .....	45
B. Penelitian yang Relevan .....	46
C. Kerangka konseptual .....	47
D. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel .....	49
C. Variabel dan Data.....	52
D. Instrumen dan Pengembangannya.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	63
B. Analisis Data .....	64
C. Pembahasan.....	68
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Implikasi .....	73
C. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Populasi Penelitian.....	50
Tabel 2	Jumlah kepala sekolah dan guru PAUD di kecamatan rimbo tengah kabupaten bungo Jambi.....	41
Tabel 3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4	Alternatif Jawaban Angket (Kusioner).....	57
Tabel 5	Instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru .....	58
Tabel 6	Kusioner kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru .....	59
Tabel 7	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 8	Input Data Pada Uji Frekuensi Penilaian di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi.....	63
Tabel 9	Strata guru dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi.....	64
Tabel 10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Tabel 11	UJI F .....	66
Tabel 12	Analisis Kolerasi Varibel X dan Y .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Uji Validitas Instrumen .....	79
Lampiran 2.	Tabulasi Data Hasil Validasi kepemimpinan .....	85
Lampiran 3.	Tabulasi Data Hasil Validasi Kinerja guru .....	86
Lampiran 4.	Rekapitulasi Jawaban Angket Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	87
Lampiran 5.	Rekapitulasi Jawaban Angket Validasi Kinerja Guru .....	89
Lampiran 6.	Table statistik.....	91
Lampiran 7.	Output uji coba instrumen kepemimpinan .....	92
Lampiran 8.	UJI REAL (X) .....	96
Lampiran 9.	Output Uji Coba Instrumen .....	97
Lampiran 10.	UJI REAL (Y) .....	101
Lampiran 11.	Instrumen Penelitian .....	102
Lampiran 12.	Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan .....	107
Lampiran 13.	Tabulasi Data Variabel Kinerja .....	110
Lampiran 14.	Rekapitulasi Jawaban Penelitian Angket Kepemimpinan (X) .	113
Lampiran 15	Rekapitulasi Jawaban Penelitian Angket Kinerja Guru (Y)....	114
Lampiran 16	Analisis Data Deskripsi Data Penelitian Statistik .....	116
Lampiran 17	Uji Persyaratan Analisis .....	117
Lampiran 18	Nilai-Nilai r Product Moment .....	118
Lampiran 19	Tabel distribusi F0.05 Degree of freedom for Nominator .....	119
Lampiran 20	Dokumentasi Penelitian.....	120
Lampiran 21	Surat izin penelitian.....	126

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang dapat mengembangkan keterampilan peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga adanya perubahan pada diri peserta didik kearah yang positif. Menurut (Zulminiati, 2018) Pendidikan adalah proses yang tiada akhir, maka didalamnya terdapat kesepakatan untuk melayani anak sejak usia kandungan sampai sepanjang hayat manusia.

Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat , bangsa dan negara”.

Pendidikan merupakan suatu lembaga yang bertugas membantu peserta didik menuju pribadi yang berkualitas. Dalam hal ini usia dini merupakan pondasi terbaik dalam mengembangkan kehidupannya dimasa depan. Pendidikan memiliki peran penting di masa kanak-kanak, karena perkembangan kepribadian, sikap, mental dan intelektual dibentuk pada usia dini.

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera (Mulyasa, 2009: 4-6)

Seperti yang kita ketahui banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah, namun dapat mewujudkan kesejahteraan serta kemakmuran kepada rakyatnya. Hal ini dikarenakan pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu serta profesional.

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional disekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manag (Wahyudi, 2012:29-36). Disatu sisi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi disekolah. Disisi lain, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang memiliki strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien maka memerlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan.

(Makawimbang, 2012:61) menyatakan, “Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian, kepemimpinan memegang peran penting dalam suatu organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat menganmbil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Siagian dalam (Susanto, 2016:41) kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Dalam dunia pendidikan kepemimpinan merupakan kegiatan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi orang lain berupa menggerakkan, mengajak, menuntun, dan mengarahkan agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahannya dalam melakukan suatu yang menjadi tanggung

jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya yaitu mampu memberikan visi, menetapkan tujuan yang jelas, menganalisis prestasi bawahannya dengan memberikan penghargaan, membimbing serta memberikan umpan balik, mempengaruhi tingkah laku orang lain untuk bekerja sama dan mampu menggerakkan serta mendorong orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tanpa kemampuan-kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa

tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta proses pengelolaan organisasi sekolah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi.

Guru merupakan seseorang yang mempunyai keahlian dan harus memiliki tanggung jawab dalam mengemban amanah pendidikan yang telah diberikan. Oleh sebab itu guru harus menunjukkan kinerjanya dengan baik dan memaksimalkan pekerjaannya sehingga tujuannya tercapai. Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru.

Beratnya tugas yang menjadi tanggung jawab guru apabila tidak dilaksanakan dalam suatu sistem kerja yang rapi menjadikan banyak guru yang kehilangan semangat kerja di dalam melaksanakan tugasnya. Hilangnya semangat kerja ini merupakan masalah pokok dan mendasar yang harus dihindari. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajarkan melatih. Mendidik

berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Terciptanya kualitas guru yang profesional disekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manajer (Wahyudi, 2012:29-36). Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien, maka memerlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Wibawa kepala sekolah harus ditumbuhkembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang konduktif.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pembelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi. kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

(Novi Anggraeni Graitia, kusmintardjo, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Peran Kepala Sekolah TK dalam Meningkatkan

Kinerja Guru menyatakan, “Hambatan kepala TK dalam meningkatkan kinerja guru di TK Zamzam diantaranya keputusan yang kurang bisa diterima oleh warga sekolah, guru memiliki titik jenuh sehingga kinerja guru kurang maksimal, dan partisipasi yang tidak satu suara terhadap kebijakan sekolah. Hambatan ini kemudian dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan supervisi perorangan dan kelompok, mengecek RKH, melakukan pemantauan mengenai kinerja guru, serta menindaklanjuti apabila ada guru yang mengalami masalah dengan memberikan solusinya”.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan baik begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru juga akan kurang baik. Penelitian (Elfika Sari Yelsi, Nina Kurniah, 2016) dengan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu, menyatakan “kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru PAUD, yang dibuktikan dengan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 28.9% terhadap kinerja guru PAUD sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain”.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti dilapangan, terlihat pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan. dari kebiasaan yang dilakukan oleh kepala sekolah ketika melakukan monitoring, kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru. Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam

meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi bawahannya. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Keadaannya permasalahan manajemen kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi.**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru
2. Kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru
3. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dalam pengembangan dan kemajuan sekolah
4. Masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal dalam meningkatkan kinerja guru.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah PAUD yang ada di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi?
2. Bagaimana kinerja guru PAUD yang ada di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi?
3. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan referensi dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini terutama dalam memberikan informasi tentang hubungan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah untuk memperbaiki kepemimpinannya demi meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan. Memberikan informasi bagi para kepala sekolah bahwa perilaku kepemimpinannya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### b. Bagi guru

Sebagai masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerja dan bekerjasama dengan kepala sekolah dalam meningkatkan dan pengembangan kemandirian sekolah.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Konsep Dasar Anak Usia Dini**

##### **a. Pengertian Anak Usia Dini**

Menurut (Suryana, 2013:28) menyatakan bahwa anak usia dini menurut *Nationalassociation for the education young children* (NAEYC) asosiasi para pendidik anak berpusat di amerika ini mendefinisikan rentang usia berdasarkan perkembangan hasil penelitian di bidang psikologi perkembangan anak yang mengindikasikan bahwa terdapat pola umum yang dapat diprediksi menyangkut perkembangan yang terjadi selama 8 tahun pertama kehidupan anak. (NAEYC) *Nationalassociation for the education young children* membagi anak usia dini menjadi 0-3 tahun, 3-5 tahun, 6-8 tahun.

Menurut Mustafa dalam (Susanto, 2017:01) anak usia dini merupakan anak yang berada pada rentang usia antara satu hingga lima tahun. Pengertian ini didasarkan pada batasan pada psikologi perkembangan yang meliputi bayi (*infancy* atau *bobyhood*) berusia 0-1 tahun, usia dini (*early childhood*) berusia 1-5 tahun, masa kanak-kanak akhir (*late childhood*), berusia 6-12 tahun.

Selanjutnya (Mansur, 2014:88) Anak usia dini adalah kelompok anak yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang bersifat unik, dalam arti memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan

(koordinasi motorik halus dan kasar), intelegensi (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual), sosial emosional (sikap dan perilaku serta agama), bahasa dan komunikasi yang khusus sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangan anak.

Menurut (Mulyasa, 2014) Anak usia dini adalah individu yang sedang mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, bahkan dikatakan sebagai lompatan perkembangan. Anak usia dini memiliki rentang usia yang sangat berharga dibanding usia selanjutnya karena perkembangan kecerdasannya sangat luar biasa. Usia tersebut adalah fase kehidupan yang unik, dan berada pada masa proses perubahan berupa pertumbuhan, perkembangan, pematangan dan penyempurnaan, baik aspek jasmani maupun rohaninya yang berlangsung seumur hidup, bertahap dan berkesinambungan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa anak usia dini adalah anak yang rentang usianya dari 0-6 tahun yang memiliki keunikan tersendiri, mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat baik secara fisik, daya pikir, sosial emosional, bahasa dan komunikasi yang seimbang sehingga anak mendapatkan pengalaman yang sangat berharga untuk membantu perkembangan selanjutnya.

#### **b. Karakteristik Anak Usia Dini**

Anak usia dini memiliki karakteristik karena mereka berada dalam proses pertumbuhan yang pesat. Menurut (Suryana, 2013:31-33) juga menyatakan anak usia dini yang unik memiliki karakteristik sebagai

berikut: 1) anak bersifat egosentris, 2) anak memiliki rasa ingin tahu (*curiosity*), 3) anak bersifat unik, 4) anak kaya imajinasi dan fantasi, 5) anak memiliki daya konsentrasi pendek.

Menurut (Mutiah, 2010:07) terdapat beberapa masa yang dilalui anak pada masa usia dini yang menjadi karakteristik anak usia dini, yaitu:

“(a) Masa Peka; Masa peka adalah masa terjadinya kematangan fungsi fisik dan psikis yang siap merespon stimulasi yang diberikan oleh lingkungan, (b) Masa Egosentris; Pada usia ini anak memandang segala sesuatu dari sudut pandangnya sendiri. Anak cenderung mengabaikan sudut pandang orang lain. Hal ini terlihat dari perilaku anak yang masih suka merebut mainan, menangis dan merengek sampai keinginannya terpenuhi, (c) Masa Berkelompok. Anak usia dini sudah mulai suka bergaul dan berkumpul dengan temannya. Ia mulai mau menunggu giliran dan berbagi dengan temannya. Melalui interaksi sosial anak mulai membentuk konsep dirinya, (d) Masa Meniru. Anak akan meniru lingkungannya, baik itu perbuatan maupun perkataan, (e) Masa Eksplorasi (penjelajahan). Rasa ingin tahu yang besar diiringi dengan menjelajahi suatu dan berjiwa petualang”.

Selanjutnya Menurut (Susanto, 2017:5-7) menjelaskan bahwa karakteristik anak usia dini adalah sebagai berikut: 1) usia 0-1 tahun, pada masa bayi perkembangan fisik mengalami kecepatan luar biasa, paling cepat dibandingkan usia selanjutnya. 2) usia 2-3 tahun, pada usia ini anak memiliki beberapa kesamaan karakteristik dengan masa sebelumnya. Artinya, secara fisik anak masih mengalami pertumbuhan yang pesat. 3) usia 4-6 tahun, pada usia ini seorang anak memiliki karakteristik yang berkaitan dengan perkembangan fisik, bahasa, kognitif, bentuk permainan anak masih individu, bahkan permainan sosial. 4) usia 7-8 tahun, karakteristik perkembangan anak usia 7-8 tahun antara lain meliputi perkembangan kognitif dan sosial, anak mulai menyukai permainan sosial, perkembangan emosi anak mulai terbentuk.

Berdasarkan pendapat para ahli anak usia dini memiliki karakteristik yang unik, mengalami perkembangan fisik, bahasa, kognitif, sosial emosional yang sangat pesat dan bersifat egosentris. Anak usia dini memiliki rasa keingintahuan yang besar, kaya akan imajinasi dan memiliki daya konsentrasi yang pendek.

## **2. Konsep pendidikan anak usia dini**

### **a. Pengertian pendidikan anak usia dini**

(Mulyasa, 2014:43) Pendidikan anak usia dini merupakan peletak dasar pertama dan utama dalam pengembangan pribadi anak baik berkaitan dengan karakter, kemampuan fisik, kognitif, bahasa, seni, sosial emosional, spiritual, disiplin diri, konsep diri, maupun kemandirian.

Selanjutnya Menurut (Mansur, 2014:88-89) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu proses pembinaan tumbuh kembang anak usia lahir hingga enam tahun secara menyeluruh yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, dengan memberikan rangsangan bagi perkembangan jasmani, rohani (moral dan ritual), motorik, akal pikir, emosional dan sosial yang tepat agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Sejalan dengan pendapat diatas, Menurut (Sudarna, 2014) pendidikan anak usia dini adalah suatu pembinaan tumbuh kembang anak sejak lahir sampai usia 6 tahun, yang dilakukan secara menyeluruh, mencakup semua aspek perkembangan dengan memberikan stimulasi terhadap tumbuh dan berkembang secara optimal.

Pendidikan anak usia dini merupakan suatu jenjang pendidikan pertama dalam pengembangan kepribadian dan karakter anak sebelum masuk ke jenjang pendidikan selanjutnya. Pendidikan anak usia dini dilakukan untuk pemberian rangsangan kepada anak yang mencakup semua aspek perkembangan anak dengan memberikan stimulasi terhadap tumbuh perkembangan anak secara optimal. Pendidikan yang akan membantu pertumbuhan dan perkembangan anak agar anak memiliki modal dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

**b. Tujuan pendidikan anak usia dini**

(Susanto, 2017:23) Tujuan dari pendidikan anak usia dini itu sendiri adalah mengembangkan pengetahuan dan pemahaman orangtua dan guru, serta pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan dan perkembangan pada anak usia dini. Dengan mengembangkan berbagai potensi anak sejak lahir, sebagai persiapan untuk hidup dan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Artinya membentuk anak Indonesia yang berkualitas yaitu anak yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang optimal di dalam memasuki pendidikan dasar, serta mengarungi kehidupan selanjutnya.

(Ulfah maulidya, 2013:20) secara praktis tujuan pendidikan anak usia dini adalah sebagai berikut:

- 1) Kesiapan anak memasuki pendidikan lebih lanjut,
- 2) Mengurangi angka mengulang kelas,
- 3) Mengurangi angka putus sekolah (DO),
- 4) Mempercepat pencapaian wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun,
- 5) Menyelamatkan anak dari kelalaian

didikan wanita karier dan ibu berpendidikan rendah, 6) Meningkatkan mutu pendidikan, 7) Mengurangi angka buta huruf muda, 8) Memperbaiki derajat kesehatan dan gizi anak usia dini, 9) Meningkatkan indeks pembangunan manusia (IPM).

Selanjutnya menurut UNESCO ECCE (*Early Childhood Care and Education*) tujuan PAUD antara lain sebagai berikut:

- 1) PAUD bertujuan untuk membangun fondasi awal dalam meningkatkan kemampuan anak untuk menyelesaikan pendidikan lebih tinggi, menurunkan angka mengulang kelas dan angka putus sekolah
- 2) PAUD bertujuan untuk menanam investasi SDM yang menguntungkan, baik bagi keluarga, bangsa, negara, maupun agama
- 3) PAUD bertujuan untuk menghentikan roda kemiskinan
- 4) PAUD bertujuan turut serta aktif menjaga dan melindungi hak asasi setiap anak untuk memperoleh pendidikan yang dijamin oleh undang-undang (Ulfah maulidya, 2013:20).

Pendapat diatas dapat disimpulkan, tujuan pendidikan anak usai dini adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, Kesiapan anak memasuki pendidikan lebih lanjut, mengembangkan pengetahuan dan pemahaman orangtua dan guru, serta pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan dan perkembangan pada anak usia dini.

### c. **Karakteristik Pendidikan Anak Usia Dini**

Karakteristik pendidikan anak usia dini sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pendidik dalam menumbuhkembangkan dan memberikan berbagai rangsangan kepada anak. Selainitu, pembelajaran yang diberikan juga harus menarik dan mudah dipahami oleh anak,

sehingga semua potensi yang dimiliki anak dapat berkembang dengan baik. Partini (2010:11) mengemukakan bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini adalah: 1) Usia 0-1 tahun, anak belajar menggunakan semua panca indera; 2) Usia 2-3 tahun, anak belajar dengan cara menirukan objek-objek yang bergerak disekitarnya; 3) Usia 4-6 tahun, kemampuan bahasa anak sudah dapat digunakan walaupun belum terlalu lancar dan jelas.

Selanjutnya, Suyadi (2014:13) juga berpendapat bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini diantaranya: 1) Mementingkan kebutuhan anak; 2) Bermain seraya belajar; 3) Lingkungan yang mendukung; 4) Mengembangkan kecakapan hidup (*life skill*) anak; 5) Pembelajarannya terpadu dalam bermain; 6) Menggunakan media dan sumber belajar yang menarik; 7) Dilakukan secara bertahap dan berulang.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pendidikan anak usia dini harus mengembangkan pembelajaran yang mengutamakan kebutuhan anak, sehingga dapat mengembangkan keterampilan hidup anak. Jadi, karakteristik pendidikan anak usia dini harus disesuaikan dengan minat dan kebutuhan masing-masing anak, serta berkembang dari pengetahuan dan pengalaman yang dapat mengoptimalkan seluruh potensinya.

#### **d. Manfaat Pendidikan Anak Usia Dini**

Manfaat pendidikan usia dini untuk mengoptimalkan tumbuh kembang anak baik dari segi kecerdasan, sikap dan keterampilan anak, sehingga tumbuh kembang anak dapat berkembang secara optimal.

Selanjutnya Menurut Sujiono (2009: 46) Menyatakan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini harus di perhatikan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Untuk mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki anak sesuai dengan tahapan perkembangan, 2) Mengenalkan anak dengan dunia sekitar, 3) Mengembangkan sosialisasi anak, 4) Mengenalkan peraturan dan menanamkan disiplin pada anak, 5) Memberikan kesempatan pada anak untuk menikmati masa bermainnya, 6) Memberikan stimulus cultural pada anak, 7) Memberikan ekspresi stimulasi cultural.

Direktorat PAUD (Sujiono, 2009: 46) manfaat lainnya yang perlu di perhatikan dibidang pendidikan anak usia dini yakni penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang pendidikan anak usia dini, memberikan bimbingan teknis dan evaluasi dibidang pendidikan anak usia dini, pelaksanaan pemberdayaan peran serta masyarakat dibidang pendidikan anak usia dini, pelaksanaan urusan ketatausahaan.

Selanjutnya Menurut Trianto (2011: 24) Menyatakan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini untuk membina, menumbuhkan, dan mengembangkan seluruh potensi anak usia dini secara optimal sehingga terbentuk prilaku dan kemampuan dasar sesuai tahap perkembangannya agar memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan selanjutnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat pendidikan anak usia dini untuk mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam diri anak sesuai dengan tahapan perkembangannya. Mengenalkan anak dengan dunia sekitar, mengembangkan sosialisasi anak, mengenalkan peraturan dan menanamkan sikap disiplin dalam diri

anak. Selain itu ada juga manfaat pendidikan anak usia dini pada anak yaitu pelaksanaan pemberdayaan peran serta masyarakat dibidang pendidikan anak usia dini.

**e. Prinsip pendidikan anak usia dini**

Pendidikan anak usia dini memiliki prinsip-prinsip dalam pelaksanaan program pendidikan, seperti yang dijelaskan oleh (Mansur, 2014:100) Prinsip pelaksanaan program pendidikan anak usia dini harus mengacu pada prinsip umum yang terkandung dalam konvensi hak anak yaitu: 1) Nondiskriminasi, dimana semua anak dapat mengecap pendidikan usia dini tanpa membedakan suku bangsa, jenis kelamin, bangsa, agama, tingkat sosial serta kebutuhan khusus setiap anak 2) Dilakukan demi kebaikan terbaik untuk anak (*the best interest of the child*) 3) Mengakui adanya hak hidup, kelangsungan hidup dan perkembangan anak 4) penghargaan terhadap pendapat anak (*respect for the views of the child*).

Selanjutnya (Latif, 2014:80-81) pendidikan anak usia dini dilaksanakan secara bertahap dan berulang-ulang dengan mengacu pada prinsip-prinsip perkembangan anak

- 1) Pendidikan berorientasi pada kebutuhan anak. Dengan demikian, setiap kegiatan pembelajaran harus selalu mengacu pada tujuan pemenuhan kebutuhan perkembangan anak secara individu
- 2) Dunia anak adalah dunia bermain, maka selayaknya konsep pendidikan untuk anak usia dini dirancang dalam bentuk bermain.

- 3) Kegiatan pembelajaran dirancang secara cermat untuk membangun sistematis kerja. Bagaimana anak membuat pilihan-pilihan main dan fokus pada apa yang dikerjakan serta berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulainya dengan tuntas.
- 4) Kegiatan pembelajaran berorientasi pada pengembangan kecakapan hidup anak, yaitu membantu anak menjadi mandiri, disiplin, mampu bersosialisasi dan memiliki keterampilan dasar yang berguna bagi kehidupannya anak kelak.
- 5) Pendidikan dilaksanakan secara bertahap dan berulang-ulang dengan mengacu pada prinsip-prinsip perkembangan anak, stimulasi pendidikan bersifat menyeluruh, mencakup semua aspek perkembangan.

Berdasarkan pendapat diatas prinsip pendidikan anak usia dini dilaksanakan secara bertahap, berorientasi pada kebutuhan anak, dimana dunia anak adalah dunia bermain, dimana stimulasi pendidikan bersifat menyeluruh, mencakup semua aspek perkembangan. Kegiatan pembelajaran pada anak usia dini dirancang dalam bentuk bermain.

### **3. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan, membina atau mengatur, mempengaruhi serta mengawasi tingkah laku orang lain.

(Chairunnisa, 2016:109) kepemimpinan adalah keterampilan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya Menurut Tim Administrasi Pendidikan UPI dalam (Susanto, 2016:05) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut (Wahyudi., 2012:120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Makawimbang, 2012:29) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, menggerakkan, mengajak, mendorong dan mempengaruhi

orang-orang atau kelompok yang dipimpinnya agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dan dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

**b. Pengertian kepala sekolah**

Kepala sekolah adalah orang yang mempunyai tanggung jawab besar dalam mengelola suatu lembaga pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan tersebut.

(Susanto, 2016:11) Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai.

Selanjutnya Menurut (Wahjosumidjo, 2008:84) kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

(Wahyudi, 2012:63) Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru, seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan yang dimaksud.

(Makawimbang, 2012:61) Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana

diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah adalah orang yang berperan penting dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam suatu lembaga pendidikan, yang berpengaruh dalam menentukan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola suatu pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan.

### **c. Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah**

Menurut (Susanto, 2016:10) fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinannya, yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara, kesediaan bekerja sama, dan menjamin kelancaran serta kebutuhan organisasi. Secara perinci fungsi-fungsi kepemimpinan itu adalah meliputi kegiatan-kegiatan atau tindakan untuk:

- 1) Pengambilan keputusan, 2) Pengambilan imajinasi, 3) Pendelegasian wewenang kepada bawahan, 4) Pengembangan kesetiaan para bawahan, 5) Pemrakarsaan, penggiatan, dan pengendalian rencana-rencana, 6) Pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, 7) Pelaksanaan keputusan dan pemberian dorongan kepada para pelaksana, 8) Pelaksanaan kontrol dan perbaikan kesalahan-kesalahan, 9) Pemberian tanda penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, 10) Pertanggung jawaban semua tim.

Sedangkan Menurut (Wahjosumidjo, 2008:40) fungsi kepemimpinan adalah 1) seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang

mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, 2) seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

(Kartono, 2016:93) fungsi kepemimpinan yaitu memandu, menuntut, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan fungsi kepemimpinan yaitu memandu, menggerakkan, membimbing serta mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **d. Tujuan kepemimpinan**

Setelah memahami pengertian kepemimpinan, tentunya kita juga perlu mengetahui apa tujuan kepemimpinan. Kartono (2016:93) Tujuan kepemimpinan yaitu:

1) Sarana untuk mencapai tujuan: Kepemimpinan adalah sara penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

2) Memotivasi orang lain: Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya Susanto (2016:10) Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan tujuan kepemimpinan yaitu untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka, Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

#### **e. Karakteristik kepemimpinan**

Sebagai seorang pemimpin juga melakukan kegiatan pengendalian agar usahanya dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi.

Adapun karakteristik kepemimpinan menurut (Pulungan, 2001)

- 1) Tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut, 2)

memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat, 3) model peranan yang positif, peranan disini adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu, 4) memiliki pengaruh positif, kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif, 5) mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandang serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Selanjutnya menurut Asvi, 2015 karakteristik kepemimpinan yaitu:

a) Wawasan yang luas

Seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang luas. Hal ini diperlukan agar seorang pemimpin dapat mengambil langkah terbaik dalam bertindak.

b) Bertanggung jawab

Ketika menjadi seorang pemimpin berarti seseorang telah berani menerima efek dari setiap keputusan yang telah diambil. Dalam setiap tindakan yang diambil, tentunya seorang pemimpin harus siap dengan kemungkinan terburuk dan pemecahan masalah.

c) Bijaksana

Mengambil sebuah keputusan bukanlah hal mudah, karenanya seorang pemimpin dituntut untuk bijaksana dalam mengambil keputusan. Kunci seseorang itu adalah seorang yang bijak ketika dia barwawasan luas dan jujur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan yaitu pemimpin memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang dipimpin. Keahlian ini terlihat dari perilaku yang tercermin dalam setiap tindakan.

**f. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting dalam suatu lembaga untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Menurut Kartasmita dalam (Pasolong, 2010:18) mengatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dan amat menentukan dalam kehidupan setiap bangsa, karena maju mundurnya masyarakat, jatuh banggunya bangsa ditentukan oleh pemimpinnya.

(Mulyasa, 2015:17) mengatakan bahwa perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Sedangkan Menurut Waluyu dalam (Pasolong, 2010:18) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pemimpin dalam membina bawahan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam menentukan tercapainya suatu tujuan pendidikan, bertanggung jawab sebagai tenaga pendidik disekolah agar aktivitas yang dilaksanakan lebih efektif dalam mencapai suatu tujuan.

#### **g. Peran Kepala sekolah**

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah meningkatkan mutu dari pendidik. Menurut (Mulyasa, 2011:98-122) kepala sekolah memiliki beberapa peran utama yaitu:

- 1) Educator (pendidik): kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.
- 2) Manajer: kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau

kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

- 3) Administrator: memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor: kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.
- 5) Kepala sekolah sebagai leader: kepala sekolah *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawalan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

- 6) Kepala sekolah sebagai innovator: kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator: kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah meningkatkan mutu dari pendidik, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, menjadi motivator dengan cara memberikan contoh mengenai tingkat laku dan kebiasaan yang baik, memberi pelatihan, mengadakan studi banding dan mengoptimalkan kinerja guru (Novi Anggraeni Grait, kusmintardjo, 2016).

Selanjutnya Menurut (Susanto, 2016:23) Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci peningkatan atau perkembangan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses pembelajaran,

penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan peran kepala sekolah adalah sebagai seorang pemimpin yang menjadi kunci peningkatan atau perkembangan sekolah.sebagai Educator (pendidik), manajer, motivator, administrator, supervisor, leader dan inovator

#### **h. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Suwatno (2001:161) mengatakan bahwa fakto-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1) Faktor genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

##### 2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin dan tersalur sesuai lingkungannya.

##### 3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seseorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

### **i. Indikator kepemimpinan kepala sekolah**

Begitu banyak pendapat ahli yang diuraikan diatas mengenai pengertian kepemimpinan. Dari beberapa uraian diatas, tergambar beberapa indikasi mengenai kepemimpinan yang terlihat melalui kemampuan ataupun tindakan seseorang pemimpin. Menurut (Wahyudi, 2012:120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli pada teori pengertian kepemimpinan diatas bahwa pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya akan terlihat dari kemampuannya dalam hal mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi. Hal ini dapat diuraikan:

#### 1) Mempengaruhi

Stoner dalam (Pasolong, 2010:07) pengaruh sebagai tindakan atau contoh tingkah laku yang menyebabkan perubahan sikap atau tingkah laku orang atau kelompok lain. Artinya mempengaruhi adalah kegiatan membuat orang lain melakukan perubahan sikap atau tingkah laku.

#### 2) Mengarahkan

Menurut (Hasibuan, 2010:41) pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas

serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Menurut (Sagala, 2013:58) mengemukakan kegiatan mengarahkan antara lain:

- a) Memberikan penjelasan perintah
- b) Memberikan petunjuk melaksanakan suatu kegiatan
- c) Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/kecakapan, keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
- d) Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing
- e) Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.

### 3) Menggerakkan

Menggerakkan merupakan upaya mengaktifkan orang-orang untuk mau melaksanakan tugas-tugas. Menurut Teery dalam (Sagala, 2013:52) berarti merangsang anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik. Menurut (Amtu, 2011:56) menggerakkan ialah penciptaan kerja sama antara anggota-anggota kelompok serta pada peningkatan semangat kerja keseluruhan anggota untuk tercapainya tujuan organisasi.

Jadi pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.

#### 4) Memotivasi

(Hasibuan, 2010:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Gibson dalam (Pasolong, 2010:138) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Jadi bisa dikatakan bahwa memotivasi adalah kegiatan mendorong orang lain agar mau bertindak, bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

(Danim, 2010:41) memotivasi dapat dilakukan dengan cara:

- a) Rasa hormat. Berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya
- b) Informasi. Berikan informasi tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukannya. Informasikan standar prestasi, berikan penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan mereka secara edukatif dan persuasif.
- c) Perilaku. Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi sehingga mereka berusaha lebih baik.
- d) Hukuman. Berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruang yang terpisah, bukan didepan orang lain. Karena akan menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.

- e) Perintah. Berikan perintah laksana ajakan, dan jika perlu diawali dengan contoh
- f) Perasaan. Perasaan dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

#### **4. Kinerja Guru**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014:45).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016:69).

(Wibowo, 2012:07) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan di suatu organisasi.

##### **b. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014:54).

Menurut (Yamin dan Maisah, 2010:87) kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

Selain itu kinerja seorang guru juga dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi guru yang dikemukakan oleh Sardiman dalam (Yamin dan Maisah, 2010:12) yaitu:

- 1) Menguasai bahan yang diajarkan, 2) mengelola program belajar dan mengajar, 3) mengelola kelas dengan baik, 4) menggunakan media sebagai sarana belajar, 5) menguasai landasan-landasan kependidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, 8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

(Chairunnisa, 2016:45) kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan atau prestasi yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. kinerja atau prestasi dapat dikatakan baik apabila sudah mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

**c. Tujuan kinerja guru**

Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan kinerja adalah membantu dalam 1) pengembangan profesi dan kinerja guru, 2) pengambilan kebijaksanaan per-sekolah, 3) cara meningkatkan kinerja guru, 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, 6) penyempurnaan manajemen sekolah, 7) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja.

Sejalan dengan pendapat diatas, Rivai mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah 1) untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, 2) pemberian imbalan yang serasi, 3) mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, 4) meningkatkan motivasi kerja.

**d. Manfaat kinerja guru**

Depdiknas (2000) menyebutkan beberapa manfaat dari kinerja guru adalah untuk hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin, pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi, peningkatan moral dan efisiensi sekolah, serta kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa.

Manfaat kinerja adalah 1) Penyesuaian kompensasi, 2) Perbaikan kinerja, 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan, 4) Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Jadi manfaatnya adalah untuk hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin, pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi dan perbaikan kinerja.

**e. Pentingnya Kinerja guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian keberhasilan sebuah kinerja. Begitu juga diarah pendidikan, kinerja seorang guru merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan, tanpa kinerja yang baik oleh seorang guru ketika proses pembelajaran berlangsung mustahil tujuan pendidikan akan tercapai, bukan output yang dihasilkan yakni peserta didik tidak sesuai dengan mutu dan kualitas yang diharapkan.

Pencapaian tujuan pendidikan menghendaki kinerja yang baik oleh seorang guru. Kinerja seorang guru dapat dikatakan tinggi apabila ia memiliki pengetahuan yang luas dan mampu menggerakkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hamzah B Uno, 2015:68) yang mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan baik apabila guru memiliki kemampuan profesionalisme dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran.

Kinerja guru akan meningkat apabila guru melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran,

kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Iskandar, 2013).

Jadi kinerja seorang guru merupakan hal penting dalam mencapai tujuan pendidikan. kinerja seorang guru dikatakan baik apabila ia memiliki pengetahuan yang luas dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

#### **f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

(Supardi, 2014:50) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap.

Gibson dalam (Makawimbang, 2012:220) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu 1) faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, 3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).

Selanjutnya (Susanto, 2016:73) banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja professional, diantaranya faktor internal dan

eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya.

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut M. Arifin dalam (Susanto, 2016:73) mengidentifikasi faktor eksternal kinerja guru antara lain:

- 1) Volum upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang
- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan
- 3) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi
- 4) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, mesjid, rekreasi dan hiburan.

Jadi, faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya.

#### **g. Indikator kinerja guru**

Kinerja dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, inisiatif dalam pelaksanaan tugas, kerja sama, pengetahuan dan

keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif.

(Ruky, 2002:41) mengemukakan beberapa indikator-indikator kinerja guru adalah: kejujuran, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, kepemimpinan, motivasi(kemauan), sopan santun. Sedangkan (Siswanto, 2014:235) mengemukakan bahwa indicator – indikator kinerja guru seperti: kreativitas, disiplin, inisiatif dan kepemimpinan. (Sutrisno, 2011:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh”efektifitas dan efisiensi, orientasi dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah:(1) Inisiatif, dan (2) kepemimpinan guru, (3) kedisiplinan, (4) Kreativitas.Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Inisiatif

Seorang yang dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Nitisemito dalam (Gusman, 2014:295-831) mengemukakan bahwa, “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seiring dengan pendapat diatas (Hamzah B Uno, 2015:183) mengemukakan bahwasanya inisiatif sama dengan prakarsa. Sikap ini merupakan kemampuan seseorang personel untuk mengambil keputusan, langkah serta melaksanakannya sesuai dengan tindakan yang diperlukan

dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan. Ciri-ciri yaitu:

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah
- b) Selalu berusaha mencari tata kerja yang berdaya guna dan berhasil guna
- c) Berusaha memberi saran yang baik kepada atasan untuk melakukan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap dari pegawai atau guru yang melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa perintah dulu oleh pimpinan. Inisiatif guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru begitu juga sebaliknya.

## 2) Kepemimpinan guru

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah ilmu dan seni untuk mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan berkerjasama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. (Danim, 2010:56) menyatakan “kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan member arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

### 3) Kedisiplinan

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, produktivitas dan semangat kerja akan menurun.

Menurut (Sutrisno, 2009:177) secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (organisasi).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi yang bersangkutan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Maka guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

### 4) Kreativitas

Kreativitas yaitu kemampuan untuk mengkombinasikan ide dengan cara yang unik atau membuat gabungan yang tidak umum dari beberapa kelompok ide. Menurut (Rivai, 2008:106) menjelaskan bahwa “Kreativitas berasal dari kata kreatif, yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk mencipta, bersifat dayacipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi, selanjutnya perkataan kreativitas, diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta, daya cipta, perihal kreasi”.

Kemudian (Sutrisno, 2009:110) juga berpendapat bahwa “Kreativitas menyangkut akumulasi pengetahuan informasi yang telah dimiliki seseorang individu dan kemampuannya, untuk menggabungkan berbagai informasi sehingga terbentuk pengetahuan baru”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru merupakan kemampuan guru untuk menghasilkan ide-ide baru yang diperoleh bisa dengan cara yang unik dan dengan kombinasikan atau menggabungkan ide-ide yang sudah ada. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja biasanya mempunyai kreativitas atau keterampilan untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide baru. Hal ini menunjang kepada kemajuan sekolah ditempat bertugas karena ia akan selalu mencari jalan keluar atas permasalahan yang dihadapinya dan juga ia akan senantiasa menunjukkan segala kreativitas sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya maka secara otomatis berdampak pada kemajuan sekolahnya.

## **5. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Kepala sekolah berperan penting dalam suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru.

(Susanto, 2016:23) Kepala sekolah memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keprofesiannya dalam bidang pendidikan.

Menurut Fiedler dalam (Thoha, 2012:63) menyatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi tersebut

mengembangkan suatu kepemimpinan situasional. Dimana pendekatan tersebut merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda.

Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki keterkaitan satu sama lain. Dimana peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Sedangkan guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang berperan dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya (Susanto, 2016:28).

Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah mempunyai posisi menentukan dan menetapkan segala sesuatu yang terjadi di sekolah untuk mencapai misi, maksud dan tujuan dari organisasi sekolah. Jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan baik. Begitupun sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah buruk, maka akan berpengaruh terhadap kinerja gurunya.

## **B. Penelitian Relevan**

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan (Gusman, 2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup baik antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan penelitian ini dengan yang peneliti lakukan yaitu hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi.

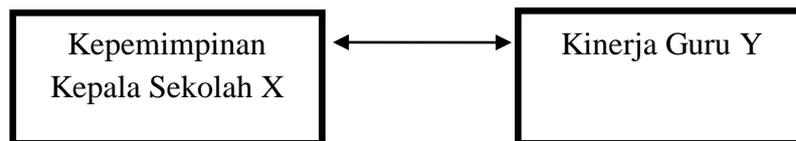
Kemudian penelitian relevan selanjutnya adalah penelitian (Roza, 2016) dengan judul “Hubungan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman”. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa salah satu factor yang mempengaruhi Kinerja Guru adalah Kompetensi Guru. Penelitian di atas relevan dengan penelitian yang dilakukan karena sama-sama membahas tentang kinerja guru. Perbedaannya yaitu peneliti sendiri ingin melihat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru paud dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori yang telah diuraikan, lebih lanjut akan dirumuskan kerangka berpikir dan model hubungan antara variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Sesuai dengan lingkup penelitian yaitu hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar

hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), maka kerangka berpikir penelitian ini adalah:

**Bagan. I**  
**Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “ Terdapat Hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah PAUD dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo tergolong kuat, hal ini terlihat dari data yang terkumpul menunjukkan bahwa rata-rata skor pada kepemimpinan (61.77%).
2. Kinerja guru PAUD dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi tergolong sangat tinggi karena hasil data rata-rata sangat kuat (94.66% ).
3. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD dengan sign  $>0,05$  dan sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan 51,7% artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan terhadap kinerja guru PAUD. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru PAUD. Apabila kepemimpinan kepala sekolah tinggi maka kinerja guru PAUD akan tinggi.

### **B. Implikasi**

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan, membina atau mengatur, mempengaruhi serta mengawasi tingkah laku orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung

implikasi agar kedepannya kepala sekolah lebih memperhatikan dan memperbaiki kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kinerja guru merupakan kemampuan atau prestasi yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya guru lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat hasil kinerja sesuai dengan yang semestinya.
3. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru merupakan suatu hubungan timbal balik, jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka akan berpengaruh kepada kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya kepala sekolah lebih memperhatikan bagaimana kepemimpinannya, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

### **C. Saran**

Berdasarkan penelitian diatas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk lebih memperhatikan bagaimana kinerja bawahannya agar meningkatnya kinerja guru dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada guru PAUD dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi lebih meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

3. Bagi pemerintah diharapkan lebih memperhatikan kinerja guru PAUD dikecamatan rimbo tengah kabupaten bungo jambi, sehingga guru PAUD lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, O. (2011). *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik"*. . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Danim, S. (2010). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahastya.
- E.Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elfika Sari Yelsi, Nina Kurniah, S. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu. *Jurnal Ilmiah Potensia, vol 1 (2)*.
- Gusman, E. H. (2014). Hubungan gaya kepala sekolah dengan kinerja gurudiSMPDi Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Administrasi PendidikanFIP UNP, 2(1)*.
- Hamzah B Uno, N. L. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latif, M. dkk. (2014). *Orientasi Baru Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mansur. (2014). *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Mulyasa. (2014). *Manajemen PAUD*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan kemandirian guru dan sekolah*. jakarta: bumi aksara.
- Mutiah, D. (2010). *Psikologi Bermain Anak Usia Dini*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Novi Anggraeni Grait, kusmintardjo, A. N. (2016). *Implementasi Peran Kepala Taman Kanak-kanak (TK) dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. vol 25 nom.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Roza, D. N. (n.d.). Hubungan Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. Padang (tidak diterbitkan). 2016.
- Ruky, A. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sagala, S. (2013). *Kepemimpinan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarna. (2014). *PAUD Pendidikan Anak Usia Dini Berkarakter*. Yogyakarta: Genius Publisher.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryana, D. (2013). *Pendidikan Anak Usia Dini*. Padang: UNP Press.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanto, A. (2017). *Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ulfah maulidya, S. (2013). *Konsep Dasar PAUD*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.*
- Veithzal, R. (2008). *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajaran*. Bandung: Alfa Beta.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (learning organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, M. dan M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Zulminiati. (2018). *Program Stimulasi Sensori Perabaan Melalui Media Tiga Dimensi (BALOK) Untuk Anak Toodler. .vol, nom.*