**RELATIONSHIP OF TEACHER’S PERCEPTION LEADERSHIP WITH PRINCIPAL TEACHER’S PERFORMANCE KINDERGARTEN IN KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN PEKANBARU**

**Reza Triana**

**Wilson**

**Enda Puspitasari**

rezha.paud@gmail.com

082381688589

Program Studi PG-PAUD Jurusan Ilmu Pendidikan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Riau

**ABSTRACT :** Based on observations of the writer while in some kindergarten in the Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan found symptoms or phenomena include: The existence of some teachers who have not completed the learning tools, such as (RKH), assessment and so on, lack of initiative in developing a model teacher or learning methods are more appealing to children. Learning tends to be carried out by conventional methods, lack of creativity of teachers in the provision of media and learning resources that appeal to children. Presence of some rare rebuke the principal teacher when the teacher is not performing the task properly, existence of partial principals rarely directly involved in teaching and learning in schools. The purpose of this research was to determine the relationship between principal leadership with the kindergarten teacher's performance in the Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Pekanbaru. The population in this study were all kindergarten teachers in Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan as many as 43 people comprising teachers from 12 kindergartens. The taking of sample with us random sampling technique are 43 people sampling. While for the purposes of the trial investigators determined 20 kindergarten teachers from the District Tampan. From the above results are known on the *Kolmogorov-Smirnov* column can be seen that the value of significance for teacher’s perceptions against principal leadership (0.063) and teacher performance (0.107), Based on the results of the homogenity test analysis, the value of statistical probability value of 0.683 and 0.191, and the resulting coefficient of determination is equal to r2 = 0.546 and p = 0.000 (p <0.05), it can be seen that the teacher perceptions of principal leadership for 54.6% effect on teacher performance, we conclude there is a relationship between teacher perceptions of principal leadership against the performance kindergarten teacher in Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Pekanbaru. The level of the relationship between the two variables are ins a strong category. This means that the better the perception of teachers against the principal leadership performance kindergarten teacher in Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Pekanbaru will also increase.

**Keywords: Principal Leadership, Teacher’s Performance**

**Wisuda Oktober 2014**

**Karya Ilmiah**

**23 Juni 2014**

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU TK DI KELURAHAN SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU**

**Reza Triana**

**Wilson**

**Enda Puspitasari**

rezha.paud@gmail.com

082381688589

Program Studi PG-PAUD Jurusan Ilmu Pendidikan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Riau

**ABSTRAK:** Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di beberapa TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena antara lain: Adanya sebagian guru yang belum melengkapi perangkat pembelajarannya, seperti (RKH), penilaian dan sebagainya, kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan model atau metode pembelajaran yang lebih menarik bagi anak. Pembelajaran cenderung dilakukan dengan metode konvensional, kurangnya kreatifitas guru dalam penyediaan media dan sumber belajar yang menarik bagi anak, adanya sebagian kepala sekolah yang jarang menegur guru ketika guru tidak melaksanakan tugas sebagaimana semestinya, adanya sebagian kepala sekolah yang jarang terlibat langsung dalam pembelajaran belajar mengajar di sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan yaitu sebanyak 43 orang guru yang terdiri dari 12 TK. Sampel pengambilan data dengan menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Dari hasil di atas diketahui pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (0,063) dan kinerja guru (0,107), berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 0.683 dan nilai probabilitas sebesar 0.191, dan koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar r2 = 0.546 dengan p = 0,000 (p<0.05) maka dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja guru maka disimpulkan terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan kota Pekanbaru. Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Artinya bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru juga akan meningkat.

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

**PENDAHULUAN**

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Jika bangsa Indonesia ingin berkarir dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang tidak dihasilkan. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi - fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Tujuan oganisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik tenaga pendidik maupun seorang pimpinan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik tenaga pendidik maupun seorang pimpinan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumberdaya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumberdaya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (lingkungan). Sekolah sebagai salah satu institusi di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang masing-masing mempunyai tujuan, mereka terhimpun ke dalam satu susunan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, mereka saling melengkapi, saling bekerja sama dan memikul tanggung jawab. Sebagai salah satu institusi Sekolah juga mempunyai peran dan tujuan/harapan, dalam mencapai tujuan di dalam institusi berlaku norma, aturan atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan yang lain.

Keberadaan suatu unit organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pemimpin dan guru yang efektif dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Efektifitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas individu para anggota di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Sedangkan efektifitas kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mentaati peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Kunandar (2007: 60) mengemukakan bahwa dalam menjalankan tugasnya seorang guru setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut: pertama, menguasai kurikulum guru harus tahu batas-batas materi yang harus disajikan dalam kegiatan belajar mengajar, baik dalam keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang digariskan dalam kurikulum. Kedua, menguasai substansi materi yang di ajarkannya, guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang ditetapkan, tetapi guru juga harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang diajarkan. Ketiga, menguasai metode dan evaluasi belajar. Keempat, tanggung jawab terhadap tugas. Kelima, disiplin dalam arti yang luas.

Yufiarti dan Candrawati (2009:1.16) menyatakan bahwa profesi pendidikan anak usia dini dijelaskan sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai penghasilan memadai, mempunyai wawasan pengetahuan dan menunjukkan kinerja dengan kualitas yang tinggi.

Pendidik PAUD yang profesional mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam praktek sehari-hari. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai pendidik profesional guru PAUD harus mampu menunjukkan kinerja guru yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, tanggung jawab terhadap tugas, dan mampu berdisiplin dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Hal ini dilihat dari gejala-gejala yang berkaitan dengan kinerja guru seperti, 1) adanya sebagian guru yang belum melengkapi perangkat pembelajarannya, seperti rencana kegiatan harian(RKH), penilaian dan sebagainya, 2) Kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan model atau metode pembelajaran yang lebih menarik bagi anak.Pembelajaran cenderung dilakukan dengan metode konvensional, 3) Kurangnya kreatifitasguru dalam penyediaan media dan sumber belajar yang bervariasi. Sehingga pembelajaran cenderung menggunakan media yang sudah ada, 4) Adanya sebagian kepala sekolah yang jarang menegur guru ketika guru tidak melaksanakan tugas sebagaimana semestinya, 5) Adanya sebagian kepala sekolah yang jarang terlibat langsung dalam pembelajaran belajar mengajar di sekolah.

Berbagai fenomena di atas, dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi yang kurang baik, lingkungan yanng kurang mendukung, motivasi kerja guru yang rendah, sikap kerja yang kurang positif, kepuasan kerja, dan pengambilan keputusan yang tidak konsisten. Penulis tertarik ingin mengetahui secara mendalam mengenai: Hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih mendalam melalui suatu penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.”

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Anas Sudijono (2004:179) korelasi adalah hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi penelitian korelasi adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.variabel yaitu: (1) Variabel independen (X) kepemimpinan kepala sekolah, (2) Variabel dependen (Y) kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di TK yang ada di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan yaitu sebanyak 74 orang guru yang terdiri dari 12 TK.

Untuk menentukan sampel penelitian penulis menggunakan teknik random sampling. Metode pengambilan data dapat diambil dengan menggunakan teknik sampel random sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dapat menjadi anggota sampel. Untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil penelitian menggunakan rumus Taro Yamane.Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 42,53 (pembulatan 43 orang):

 n = 

 Diketahui n= Jumlah Sampel

 N= Jumlah populasi

 d²= Presisi yang ditetapkan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dilakukan dengan uji *kolmogorof Smirnov* dengan keluaran berupa *Test of Normality* seperti yang terlihat pada table berikut ini:

 Hasil Uji Normalitas

| **Tests of Normality** |
| --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
|  | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepemimpinan | .063 | 43 | .200\* | .981 | 43 | .688 |
| Kinerja | .107 | 43 | .200\* | .974 | 43 | .432 |
| a. Lilliefors Significance Correction |  |  |  |
| \*. This is a lower bound of the true significance. |  |  |

Dari hasil di atas diketahui pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (0,200) dan kinerja (0,200), Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Setelah dilakukan uji normalitas maka langkah selanjutnya dilakukan uji homogenitas dan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Homogenitas

| **Test of Homogeneity of Variances** |
| --- |
| Kinerja |  |  |  |
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 1.593 | 9 | 18 | .191 |

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 0,683 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.191. Karena nilai *p* > 0.05 (0.191 > 0.05) maka data adalah homogen.

Hasil Uji Linieritas

| **ANOVA Table** |
| --- |
|  |  |  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja \* Kepemimpinan | Between Groups | (Combined) | 2133.585 | 24 | 88.899 | 3.247 | .006 |
| Linearity | 1461.407 | 1 | 1461.407 | 53.376 | .000 |
| Deviation from Linearity | 672.178 | 23 | 29.225 | 1.067 | .450 |
| Within Groups | 492.833 | 18 | 27.380 |  |  |
| Total | 2626.419 | 42 |  |  |  |

Dari output di atas dapat diketahui bahwa harga F sebesar 3.247 dengan signifikansi 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan dan kinerja terdapat hubungan yang linear karena nilai sgnifikansi < 0.05 (0.000>0.05), berarti model regresi adalah linier.

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .746a | .556 | .546 | 5.331 |
| 1. Predictors: (Constant), Kinerja
2. Dependent Variable: kepemimpinan
 |  |

Dari hasil penelitian menujukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkatkan kinerja guru. Dan diketahui karena koefisien korelasi nilainya positif, maka berarti persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru . Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinankepala sekolah dengan kinerjaguru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Koefisien korelasi (r) antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah kinerja dengan guru (r) adalah 0,746 dengan nilai probabilitas 0.000. Oleh karena probabilitas < 0,05 (0.000 < 0.05) maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat persepsi guru terhadap kepala kepemimpinan sekolah dengan kinerja guru.Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi displin guru. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar r2= 0.546 dengan p = 0,000 (p<0.05) maka dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 54.6% terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui signifikansi maka dilakukan uji-t dengan hasil perhitungan sebagai berikut:



Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Wahjosumidjo (2003:433) bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Kewibawaan (power), sifat-sifat atau keterampilan, perilaku, dan fleksibilitas pemimpin.

 Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2007:74) bahwa proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:74) yaitu sebagai berikut : 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu., 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan *manajer* dan *team leader*. 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, dan 5) *Contextual*/*situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru. Dengan perkataan lain, semakin tinggi tingkat persepsi guru terhadap kepemimpinan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan di atas, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki oleh kepala sekolah, pengawas dan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya yang dilakukan sebaiknya adalah, lebih menggerakkan, mengarahkan, mendorong atau memotivasi dan memberdayakan guru dengan sebaik-baiknya .

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di kelurahan simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru yang diolah melalui jawaban responden dari angket penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah guruTK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampansecara umum tergolong sedang, artinya menurut guru kepala sekolah cukup menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan memberdayakan guru.
2. Kinerja guruTK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampansecara umum tergolong sedang, artinya guru cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru PAUD.
3. Terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan TampanKota Pekanbarudapat diterima.Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Artinya bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah guru maka kinerja guruTK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbarujuga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Kepada guru disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya sebagai guru PAUD, mengingat kinerja merupakan unsur penting dalam peningkatan kualitas pendidikan.
2. Kepada kepala sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan kepemimpinannya terhadap guru PAUD, untuk mengoptimalkan pembelajaran.
3. Kepada lembaga atau instansi terkait seperti Dispora agar lebih mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kepemimpinan kepala
4. sekolah dan kinerja guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anas sudjiono. 2007. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Abu Ahmadi *.2003*. *Psikologi Sosial.* Jakarta . PT Raja Grafindo Persada.

Duwi Prayitmo. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta. Andi

Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* BPFE. Yogyakarta.

Hadari Nawawi, 2006. *Kepemimpinan yang efektif*. UGM. Yogyakarta.

Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Resdakarya. Bandung.

Ngalim M. Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

Riduwan . 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung, Alfabeta

Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Peneliti Untuk Guru-Karyawan dan Pemula* Bandung. Alfabeta

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Siswanto Sastrohadiwiryo 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. *Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Bumi aksara.Jakarta.

Slameto. 2003. *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta. Rineka cgipta

Stephen P.Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta. PT. Indeks.

Sugiyono. 2007*. Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2005. Statistik Nonparametis untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2003. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek Reneka Cipta

Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex media Komputindo

Toha Anggoro. 1995. Metode Penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka

Veitzal Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yufiarti dan Candrawati. 2009. Profesionalitas Guru Paud. Jakarta. Universitas Terbuka