

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan jalur pendidikan yang terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), atau Raudhatul Athfal (RA), untuk anak usia 4 sampai 6 tahun. Pendidikan nonformal dilaksanakan berbentuk Kelompok Bermain (KB) bagi anak usia 2 sampai 4 tahun, Taman Penitipan Anak (TPA) dan atau sederajat. Sedangkan pendidikan informal dilaksanakan melalui pendidikan keluarga yang diselenggarakan oleh lingkungan masyarakat dimana ia tinggal.

Allah SWT dalam firman-Nya Q.S. Al-Nisa/4: 9, menyatakan tentang pentingnya bagi orang tua untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak.

وَلِيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: Dan hendaklah takut (kepada Allah), orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.¹

Ayat di atas mengandung makna bahwasanya setiap orang tua harus memberikan pendidikan kepada anak-anaknya, pendidikan dimulai dari lingkungan keluarga dan sejak dini. Hendaknya para orang tua khawatir jika

¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Mekar, 2002), h. 101.

anak-anaknya nanti lemah dalam pendidikan dan berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka kelak.

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bagian ketujuh mengenai Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Pasal 28 menyatakan:

- (1) Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar;
- (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan/atau informal;
- (3) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), *Raudhatul Athfal* (RA), atau bentuk lain yang sederajat;
- (4) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat;
- (5) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan;
- (6) Ketentuan mengenai pendidikan anak usia dini sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.²

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 27 Tahun 1990, penyelenggaraan pendidikan Taman Kanak-kanak (PAUD) dimaksudkan untuk membantu meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta yang diperlukan oleh anak didik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, serta untuk pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya.³

“Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bersifat holistik dan terpadu, serta ditujukan untuk membantu anak usia dini dalam mengembangkan semua aspek perkembangan, meliputi: (1) moral dan nilai-nilai agama; (2) sosial-emosional;

²Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), (Bandung: Citra Umbara, 2003), h. 19.

³Zainal Aqib, *Belajar dan Pembelajaran di Taman Kanak-kanak*, (Bandung: Yrama Widya, 2009), h. 64.

(3) kognitif (intelektual); (4) bahasa; (5) fisik-motorik); dan (6) seni⁴ yang harus dituntaskan anak untuk persiapan memasuki pendidikan Sekolah Dasar (SD). Agar tujuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) tercapai dengan baik, maka diperlukan upaya peningkatan mutu pendidikan dengan manajemen yang baik.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memerlukan perhatian yang serius sebab merupakan usia emas (*golden age*) yang sangat optimal untuk tumbuh kembang, dan tentunya harus mendapat perhatian yang serius dari semua lembaga pendidikan negeri maupun swasta, pemerintah, masyarakat, dan seluruh *stakeholder* pendidikan. Untuk mengimplementasikan tujuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di era atau zaman otonomi daerah saat ini, peningkatan kualitas pendidikannya harus dilaksanakan secara terencana, terprogram dan berkesinambungan.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), antara lain guru/pendidik, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru/pendidik anak usia dini pada kegiatan proses pembelajaran menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru/pendidik sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Keberhasilan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), terlihat dari kinerja guru/pendidiknya yang mempunyai peran sangat penting terhadap peningkatan dan pengendalian mutu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Guru/pendidik anak usia dini akan menemukan segala keunikan dan perbedaan yang ada pada diri

⁴Trianto, *Desain Pengembangan Pembelajaran Tematik Bagi Anak Usia Dini TK/RA & Anak Usia Kelas Awal SD/MI*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 28.

peserta didik itu sendiri. “Setiap anak itu unik, artinya secara pribadi setiap anak akan mengembangkan pola reaksinya masing-masing terhadap rangsangan/kejadian yang dialaminya”.⁵ Untuk itulah, diperlukan figur seorang guru yang profesional dan kualitas kerja guru yang baik untuk membantu membimbing dan mendidik anak usia dini, agar tujuan pendidikan bisa tercapai sesuai harapan.

Kualitas kerja guru Taman Kanak-kanak (TK) memiliki peran yang mendasar bagi tercapainya mutu pendidikan. Hal tersebut tidak terlepas dari peran Kepala Taman Kanak-kanak (TK) sebagai pimpinan. Salah satu fungsi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) adalah sebagai seorang supervisor, pelaksanaan supervisi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru-guru Taman Kanak-kanak (TK) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini merupakan tantangan kepala TK/RA yang merupakan tuntutan profesional di mana kepala TK/RA tersebut memerankan peran manajer sekaligus sebagai supervisor. Guru TK/RA sebagai bagian dari proses belajar mengajar di lembaga memegang peranan yang sangat penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sehingga setiap perkembangan yang terjadi pada anak didik, sudah pasti menjadi pusat perhatian. Supervisi merupakan salah satu langkah untuk memperbaiki cara guru mengajar kepada peserta didik/anak dalam menerima pelajaran dengan baik dan menyenangkan, meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini serta penggunaan media/alat belajar yang efektif dan efisien untuk anak usia dini, dan sebagainya. Karena itu, supervisi berfungsi untuk membantu guru

⁵Ibrahim Bafadal, *Dasar-dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.16.

dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya di kelas.

Selain berperan sebagai supervisor, Kepala Taman Kanak-kanak (TK) juga mempunyai peran sebagai motivator terhadap guru/staf binaannya dalam meningkatkan kinerja guru-guru Taman Kanak-kanak (TK.) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.⁶ Melalui *human relations* faktor sosial dan psikologi dapat menciptakan hubungan manusia yang efektif. Melalui motivasi/semangat kerja yang dilakukan Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap guru-guru, keberhasilan dalam mendidik/mengajar anak usia dini akan dapat dicapai. Guru yang termotivasi dalam bekerja, maka akan menimbulkan kepuasan kerja karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) dipandang sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja guru-guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang tumbuh dari dalam (intrinsik), akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja guru Taman Kanak-kanak (TK) itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik dari Kepala Taman Kanak-kanak (TK), juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti penghargaan, pengakuan, pemberian kompensasi dan sebagainya dari Kepala Taman Kanak-kanak (TK) kepada gurunya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja yang diberikan Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap guru-guru. Demikian pula dengan

⁶Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 35.

kinerja guru-guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat, kesesuaian yang terjadi di lapangan apakah sudah benar-benar terlaksana sesuai harapan atautkah sebaliknya. Untuk membuktikan asumsi di atas menjadi sesuatu yang faktual perlu dibuktikan dengan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh supervisi kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat?
- c. Apakah supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Menemukan pengaruh supervisi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat.
- b. Menemukan pengaruh motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat.
- c. Menggambarkan supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

- a. Menambah wawasan tentang pengaruh supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK).
- b. Memperkaya teori dan pengembangan ilmu yang berhubungan dengan kajian supervisi, motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) dan kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) dalam pendidikan secara luas.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan guru Taman Kanak-kanak (TK) untuk penyempurnaan dan meningkatkan efektivitas kerjanya dalam pendidikan.
- b. Bagi Kepala Taman Kanak-kanak (TK), dapat meningkatkan supervisi dan motivasi untuk penyempurnaan dan meningkatkan efektivitas kerjanya dalam pendidikan.
- c. Kajian bagi penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima. Selanjutnya dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud:

1. Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti;
2. Mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan
3. Berguna untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.

Perumusan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaahan berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian. Asumsi penelitian yang dirumuskan sebagai landasan bagi penelitian ini yaitu :

1. Setiap guru Taman Kanak-kanak (TK) dianggap mempunyai tingkat kinerja yang bervariasi, sehingga dapat dideskripsikan dan diteliti.

2. Setiap Kepala Taman Kanak-kanak (TK) dianggap melakukan supervisi yang bervariasi terhadap guru Taman Kanak-kanak (TK), sehingga dapat dideskripsikan dan diteliti.
3. Setiap Kepala Taman Kanak-kanak (TK) dianggap memiliki cara memotivasi yang bervariasi kepada guru, sehingga dapat dideskripsikan dan diteliti.

F. Definisi Operasional

Penelitian ini difokuskan pada 3 variabel, yaitu supervisi Kepala Taman Kanak-kanak (TK), motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK), dan kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK). Supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan.⁷ Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak, motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikut.⁸

Istilah kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja dan penampilan kerja.⁹ Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa

⁷Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), h. 44.

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Orientasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 92.

⁹John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: P.T. Gramedia, 2000), h. 425.

Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁰

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikemukakan definisi operasional, yakni: Pengertian supervisi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan oleh Kepala Sekolah kepada guru.

Motivasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah dorongan/ semangat yang diberikan seseorang terhadap orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan hasil karya. Pengertian kinerja guru dalam penelitian ini yakni pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang dicapai guru Taman Kanak-kanak (TK) dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola kelas yang diampunya. Hasil kerja guru Taman Kanak-kanak (TK), merupakan refleksi dari kompetensi yang dimiliki dalam bentuk yang konkrit dan dapat diamati serta dapat diukur, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dampak atau efek dari hasil supervisi (supervisi administrasi dan akademik) dan motivasi (motivasi ekstrinsik, dorongan sikap, dan kemauan memberikan semangat) Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap hasil kerja guru yang meliputi disiplin, membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan

¹⁰Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Jilid 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 664.

pembimbingan dan pengevaluasian kepada peserta didik, secara parsial maupun simultan di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian Hafizah tahun 2011 dengan Judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK/RA di UPTD Pendidikan Kecamatan Labuan Amas Selatan Kabupaten Hulu Sungai Tengah Barabai” menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel supervisi terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Labuan Amas Selatan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Labuan Amas Selatan. Dan tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK/RA di Kecamatan Labuan Amas Selatan.

Hasil penelitian di atas perlu dikaji kembali, apakah memang tidak ada pengaruh supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK). Akan diadakan penelitian serupa di tempat yang berbeda, yakni di Banjarmasin tepatnya di Kecamatan Banjarmasin Barat pada Gugus PAUD Asoka.

Penelitian Elisa Nirmala Tahun 2013, Universitas Negeri Medan dengan judul “Pengaruh Supervisi Pembelajaran Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Medan Area”.

Berdasarkan pengujian hipotesis disimpulkan : 1). Terdapat pengaruh langsung supervisi pembelajaran kepala sekolah dengan motivasi kerja

dinyatakan dengan t hitung $p_{31} > t$ tabel $\alpha = 5\%$ ($3,102 > 1,670$); 2). Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja dengan motivasi kerja dinyatakan dengan t hitung $p_{32} > t$ tabel $\alpha = 5\%$ ($3,661 > 1,670$). 3). Terdapat pengaruh langsung supervisi pembelajaran kepala sekolah dengan semangat kerja produktif dinyatakan t hitung $p_{42} > t$ tabel $\alpha = 5\%$ ($1,815 > 1,670$). 4). Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap semangat kerja produktif dinyatakan t hitung $p_{43} > t$ tabel $\alpha = 5\%$ ($3,558 > 1,670$). Hasil penelitian memberikan gambaran supervisi pembelajaran kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi semangat kerja guru sebesar 35,5 %.

Hasil dari penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh supervisi pembelajaran, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi semangat kerja guru Sekolah Dasar Negeri. Penelitian ini menginspirasi untuk mengadakan penelitian serupa dengan objek guru yang berbeda yakni guru Taman Kanak-kanak (TK), apakah supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) berpengaruh terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK). Perlu dilakukan penelitian mendalam tentang pengaruh supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK).

Penelitian Ahmad Fatkhul Amam dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kesgihan Kabupaten Cilacap Tahun Pelajaran 2010/2011”, Program Pasca Sarjana, Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Yogyakarta, 2011.

Hasil penelitian berdasarkan pengujian terhadap pengalaman kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Nilai t

hitung sebesar -0,761 dengan sig. t sebesar 0,448 ($p > 0,05$), faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru SD menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan (nilai t hitung sebesar 1,240 dengan sig. t sebesar 0,218 ($p > 0,05$), supervisi Kepala Sekolah (nilai t hitung sebesar 4,004 dengan sig. t sebesar 0,000 ($p < 0,05$)) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD. Sedangkan dalam uji F, nilai F hitung sebesar 5,930 dengan sig. sebesar 0,001 ($p < 0,005$), yang berarti secara serempak model tersebut signifikan dalam menentukan variabilitas pengalaman kerja, motivasi kerja dan supervisi Kepala Sekolah sebagai variabel independen. Sedangkan dalam uji korelasi parsial menunjukkan bahwa hubungan pengalaman kerja (-0,113), hubungan motivasi kerja (0,009) dan hubungan supervisi Kepala Sekolah (0,198) dengan kinerja guru SD adalah rendah. Dan hasil pada koefisien determinasi (R^2) adalah 0,097 yang berarti kontribusi pengaruh yang diberikan pengalaman kerja, motivasi kerja dan supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD adalah sebesar 9,7 %, sedangkan sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Mencermati beberapa penelitian/kajian di atas, perlu dilakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala TK terhadap Kinerja Guru TK di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat”. Akan diteliti dengan judul yang sama dengan penelitian Hafizah, namun ada perbedaan dari segi tempat yakni dilakukan penelitian di Kota Banjarmasin. Akan diteliti dengan judul yang hampir sama dengan Penelitian Elisa Nirmala dan Penelitian Akhmad Fatkhul Amam, namun berbeda dari segi objeknya yakni objek yang menjadi penelitian adalah guru Taman Kanak-kanak (TK).

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini mengikuti petunjuk pedoman penulisan tesis Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin yang terdiri dari enam bab, yaitu :

Bab I, Pendahuluan yang berisikan: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, asumsi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II, kajian teori terdiri dari: supervisi (supervisi , supervisi pendidikan, tujuan supervisi pendidikan, jenis-jenis supervisi pendidikan, peranan supervisi pendidikan, teknik-teknik supervisi pendidikan, dan supervisi kepala sekolah), motivasi (pengertian, ciri-ciri motivasi, jenis-jenis motivasi, motivasi dalam pendidikan, peran Kepala Taman Kanak-kanak (TK) sebagai motivator), kinerja guru (kinerja, kinerja guru tugas guru, upaya meningkatkan kinerja guru), dan hipotesis penelitian.

Bab III, metode penelitian: bab ini terdiri dari: rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian <uji validitas instrumen penelitian (angket), uji reliabilitas instrumen penelitian (angket)>, serta teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian, berisikan: gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden penelitian, deskripsi variabel hasil penelitian <jawaban responden atas variabel supervisi Kepala Taman Kanak-kanak (TK), jawaban responden atas variabel motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK), jawaban responden atas variabel kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK)>, serta uji hipotesis (uji t secara parsial, dan uji F secara simultan).

Bab V pembahasan, berisikan: supervisi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat, motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap Guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin Barat, supervisi dan motivasi Kepala Taman Kanak-kanak (TK) terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Gugus PAUD Asoka Kecamatan Banjarmasin, dan pengujian hipotesis.

Bab VI penutup terdiri dari: simpulan, dan saran-saran.