
Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei terhadap Guru SMA Negeri di Jakarta Selatan)

Mukiyi^{1*)}, J Sabas Setyohadi²⁾, dan Maria Immaculata Adhisti Prima Dewi³⁾
Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia^{1,2,3)}

ABSTRACT

The research aims to analyze and test the correctness of the hypothesis regarding the Effect of Academic Supervision and work motivation on the Teacher's performance. The research hypothesis tested includes; 1) The influence of Academic supervision 2) The influence of Work Motivation 3) The influence of Academic Supervision and Work Motivation on The Teacher's performance. The research was conducted by the Survey method. The population of the research was the teachers of the State Senior High School in South Jakarta with 50 teachers as the sample. The Sampling technique was Cluster sampling. The research instrument was LIKERS SCALE of teacher's performance in the form of 25 questions/statements as the option that had been tested the homogeneity of Sig. 0, 128/0.05 and Fh 1, 596. The data analysis was a Two-way analysis of variance (ANOVA). The result of testing hypothesis obtained 1) There was a significant influence of Academic supervision on the teacher's work. This was proved by Sig. 0, 007<0, 005 and Fh 2, 280 2) There is a significant influence of work motivation on the teacher's performance. This was proved by Sig. 0, 006<0, 005 Fh 2, 855 3) There was a significant interaction of Academic Supervision and Work Motivation on the Teacher's performance. This was proved by Sig. 0, 05 Fh. 14, 863

Key Words: *Academic Supervision; Work Motivation; Teacher's Performance;*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menguji kebenaran hipotesis mengenai Pengaruh Supervisi Akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. Hipotesis penelitian yang diuji meliputi; 1) Pengaruh Supervisi Akademik 2) Pengaruh Motivasi Kerja 3) Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Penelitian dilakukan dengan metode Survei. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Jakarta Selatan dengan sampel sebanyak 50 orang guru. Teknik pengambilan sampelnya adalah Cluster sampling. Instrumen penelitian adalah SKALA kinerja guru LIKERS berupa 25 pertanyaan/pernyataan sebagai pilihan yang telah diuji homogenitas Sig. 0,128/0,05 dan Fh 1,596. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Variansi Dua Arah (ANOVA). Hasil pengujian hipotesis diperoleh 1) Terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi Akademik terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh Sig. 0,007<0,005 dan Fh 2,280 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh Sig. 0,006<0,005 Fh 2,855 3) Terdapat interaksi yang signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. Hal ini dibuktikan oleh Sig. 0, 05 Fh. 14, 863

Kata Kunci: Supervisi Akademik; Motivasi Kerja; Kinerja Guru;

Penulis Korespondensi: (1) Mukiyi, (2) Fakultas Pascasarjana, Universitas Indraprasta PGRI, (3) Jl. Nangka No.58c Tanjung Barat Jagakarsa, Jakarta Selatan, Indonesia, (4) Email: mukiyimmr@gmail.com

Copyright © 2021. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan. karena guru memegang kunci dalam pendidikan dan pengajaran disekolah. Guru adalah pihak yang paling dekat berhubungan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan sehari-hari. dan guru merupakan pihak yang paling besar peranannya dalam menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu. pembinaan dan pengembangan terhadap guru merupakan hal mendasar dalam proses pendidikan. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah 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. kreativitas 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. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan.

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian terpenting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh profesionalisme dan kinerja atau unjuk kerja yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya. Dengan demikian dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan dan usaha meningkatkan mutu pendidikan, guru merupakan komponen pertama yang harus dibina terlebih dahulu dan dikembangkan secara terus-menerus. Oleh karena itu, mutu guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul. Dalam dunia pendidikan, istilah guru bukanlah hal yang asing guru adalah sosok manusia yang patut digugu artinya segala ucapannya dapat dipercaya, dan patut ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Menurut Saondi, (2010:20)1. kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran. Dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu: 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; 3) Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013: 85)2. Bisa dilihat antara lain: 1) Suka mangkir kerja, 2) Meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) Malas

bekerja, 4) Banyaknya keluhan guru, 5) Rendahnya prestasi kerja, 6) Rendahnya kualitas pengajaran, 7) Indisipliner, dan gejala negatif lainnya.

Berdasarkan data dari Kemendikbudristek tahun 2021 tentang kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan seluruh jenjang dengan indikator kinerja sasaran strategis bahwa guru dan tenaga pendidikan profesional di seluruh Indonesia yaitu sebesar 48,33 %. Kemendikbudristek (2021:83).

Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya supervisi akademik, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan. Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2006:154) 4. "Program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan (akademik), sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan". Tanggung jawab supervisi pendidikan berada di tangan supervaiser, yaitu kepala sekolah, pengawas sekolah, dan supervaiser lainnya. Imron (2012: 15) 5. Mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru adalah kepala sekolah dan bukan supervaiser yang lain, maka kepala sekolah yang paling banyak bertanggung jawab dalam supervisi pendidikan.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya. Semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu supervisi akademik seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana supervisi akademik, motivasi kerja. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Survey Terhadap Guru SMA Negeri di Jakarta Selatan)".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap guru dan dilaksanakan di SMA Negeri Jakarta Selatan yaitu: SMA Negeri 49, SMA Negeri 97 dan SMA Negeri 109 tahun 2022, dengan sampel sebanyak 50 responden dipilih secara acak (*random sampling*) dengan jumlah populasi 503 responden. Sampel di peroleh dengan menggunakan pendekatan teori Arikunto (10%-15%) dari jumlah populasi.

Pengujian Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dilakukan dengan menguji sejumlah hipotesis. Instrumen penelitian untuk variabel supervisi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru adalah angket (kuesioner) dengan pilihan berskala

Likert. Sebelum dipergunakan untuk pengumpulan data, kuesioner dari kedua variabel diujicobakan terlebih dahulu pada 20 guru untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya data analisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22, hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.361	5.920

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Akademik

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,622, sehingga dapat diartikan terdapat korelasi yang sedang antara variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru.

Sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,387 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 38,7%, sisanya 61,3% karena pengaruh faktor lain.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1041.747	2	520.874	14.863	.000 ^b
Residual	1647.073	47	35.044		
Total	2688.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Akademik

Dari Tabel 2. terlihat bahwa nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan Fhitung = 14,863, maka H0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.689	13.464		2.651	.011
1 Supervisi Akademik	.332	.118	.353	2.820	.007
Motivasi Kerja	.389	.125	.389	3.107	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 3. terlihat pada variabel supervisi akademik bahwa nilai Sig = 0,007 < 0,05 dan thitung = 2,820, maka H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pada motivasi kerja terlihat bahwa nilai Sig = 0,003 < 0,05

dan thitung = 3,107, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

DISKUSI

Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,6220, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS 22 terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru.

Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 36,689 + 0,332X_1 + 0,389X_2$. Nilai konstanta = 36,689 menunjukkan bahwa dengan supervisi akademik dan motivasi kerja paling rendah sulit untuk bisa meraih kinerja guru yang baik, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dan 0,389 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa garis regresi tersebut linier.

Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yaitu ditunjukkan oleh nilai $\text{Sig} = 0.000 < 0,05$, yang berarti terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru.

Supervisi akademik dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan supervisi akademik dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh akan tumbuh kesadaran sehingga guru akan lebih rajin dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Syaiful Sagala. (2012:106). menyatakan supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama – sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan – tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Dan yang terkait dengan motivasi kerja menurut Winardi. (2011:27) motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal yang menimbulkan sikap antusias dan presistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan supervisi akademik yang objektif dan motivasi kerja yang positif. Apabila guru terbiasa dengan proses tersebut, maka tentunya secara perlahan-lahan guru akan memahami kinerja yang dilakukan dengan baik. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Dari teori tersebut maka dapat dikatakan jika supervisi akademik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan hasil hipotesis dan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,820$, maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel supervisi akademik terhadap variabel kinerja guru.

Proses kegiatan belajar mengajar adalah suatu kegiatan dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Kegiatan ini tidak berdiri sendiri tetapi didukung oleh berbagai komponen pendidikan antara lain siswa, guru, sarana, biaya kurikulum dan administrasi. Seluruh komponen itu satu sama lain saling tergantung dan berkaitan. Oleh karena itu jika terjadi kelemahan salah satu komponen maka lemah pula komponen lainnya. Karena keseluruhan komponen ini merupakan suatu sistem.

Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru, maka dapat diketahui dengan meninjau supervisi akademik yang secara langsung dalam mencapai kinerja guru yang diharapkan. Menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa supervisi dapat didefinisikan sebagai upaya membantu dan melayani guru, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan berusaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar sehingga mencapai keberhasilan pendidikan. Sedangkan Supervisi akademik merupakan layanan bantuan terhadap guru oleh supervisor (kepala sekolah) dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran, membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kualitas mengajar, sehingga guru dapat mencapai kinerja mengajar yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil hipotesis dan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa supervisi akademik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,107$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Panji Anoraga. (2010:35) Senada dengan pendapat Anoraga, menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guru yang menyebabkan ia melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dorongan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.

Berdasarkan hasil hipotesis dan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja guru.

SIMPULAN

1. Muatan nilai-nilai karakter yang termuat dalam buku teks pelajaran IPS berdasarkan komponen isi dan kaitannya dengan 18 karakter sudah termuat dan tersebar di setiap bab. Pada buku teks pelajaran tersebar 18 nilai karakter diantaranya yaitu 1) religius, 2) jujur, 3) toleransi, 4) disiplin, 5) kerja keras, 6) kreatif, 7) mandiri, 8) demokratis, 9) rasa ingin tahu, 10) semangat kebangsaan, 11) cinta tanah air, 12) menghargai prestasi, 13) bersahabat atau komunikatif, 14) cinta damai, 15) gemar membaca, 16) peduli lingkungan, 17) peduli sosial, dan 18) tanggungjawab. Sedangkan pada buku teks B berdasarkan hasil analisis dan juga pengamatan kurang lebihnya termuat 16 nilai karakter yang tersebar, terdapat dua karakter yang tidak

- tercakup yaitu karakter jujur dan menghargai prestasi. Muatan nilai tersebut disajikan secara eksplisit dan implisit. Muatan ekspresi disajikan secara gamblang serta disebutkan contoh juga kalimat ajakan dan kalimat penyadaran dalam materi pembelajaran. Sedangkan muatan nilai yang disajikan secara implisit dapat dipahami secara tersirat, seperti yang terkandung dalam materi pembelajaran walaupun tidak dinyatakan secara jelas namun dapat dipahami arti maksud serta tujuannya.
2. Persamaan dan perbedaan dari kedua buku teks yang dijadikan sumber data pada penelitian. Pada buku A dan B. memiliki kesamaan arah materi pembelajaran yang dikembangkan sesuai dengan Permendikbud nomor 24 tahun 2016. Peraturan tersebut menerangkan tentang kompetensi inti dan kompetensi dasar pada pelajaran ips kurikulum 2013. Perbedaan dari kedua buku tersebut dalam penyajian nilai karakter yang dapat dilihat pada cara yang menunjukkan nilai karakter yang bersamanya disajikan dalam materi pembelajaran dengan pendukung berupa gambar, tabel, langkah-langkah, atau ilustrasi yang termuat dalam aktivitas aktivitas peserta didik yang tersampaikan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan dalam buku teks B memiliki keunggulan lainnya yaitu termuat nya materi pembelajaran dengan singkat namun dapat dimengerti oleh peserta didik. Selain itu juga memunculkan berupa fitur fitur khusus yang merupakan bagian dari buku yang berisi wawasan untuk mengembangkan nilai-nilai karakter kepada peserta didik yang diharapkan dapat diaplikasikan dan menjadi pembiasaan di kehidupan sehari-hari sebagai contoh banyaknya kolom informasi serta bentuk daripada peta konsep yang diberikan kepada peserta didik untuk menambah pengetahuan dan wawasannya.
 3. Strategi penguatan penanaman nilai-nilai pendidikan karakter pada SMP swasta di Kota Tangerang seperti di SMP Daarul Qur'an Internasional, dengan menggunakan tiga strategi diantaranya yaitu dengan cara pemberian atau pemahaman ilmu, pembiasaan, dan teladan yang baik.

REFERENSI

- Afifudin. (2007). *Kinerja Guru Madrasah Aliyah. Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Bandung : Universitas Islam Negeri Bandung.
- Ahmad Rifai dan Catharina Tri Anni. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS.
- Ali Imron. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara*.
- Arikunto, Suharsimi. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Buchari Zainun. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Daryono S.S (2019). *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Depdiknas. (2008). *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta.
- E. Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hamzah B. Uno. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra Harmain. (2005). *Kaitan antara Motivasi dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: *Analytica Islamica*, vol. 7
- Hariandja, Marihot, T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Husdarta, J.S. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar*. *Jurnal Mimbar Pendidikan No.3/xxvi/P.12-25*.
- Imron, Ali. (2012). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kemendikbudristek. (2021). *Laporan Kinerja 2021*
- Madjid, Abd. (2016) *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martini Jamaris. (2013). *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mukhtar dan Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panji Anoraga. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 13 Tahun. (2007). *standar kepala sekolah*.
- Perni, Nih Nyoman. (2022). *Motivasi Kerja Guru agama Hindu*. Jakarta: Nilacakra.
- Saifuddin Azwar. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata Nana Syaodih. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaiful Sagala. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- UU No.14 Tahun (2005) tentang guru dan dosen
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.