

**EFEKTIFITAS PENGGUNAAN E-LEARNING MADRASAH SEBAGAI
MEDIA SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MTS HASYIM ASYARI DAN MAN
KOTA BATU**

Tesis

OLEH
MACHRUS SALIM
NIM 18711006



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**EFEKTIFITAS PENGGUNAAN E-LEARNING MADRASAH SEBAGAI
MEDIA SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MTS HASYIM ASYARI DAN MAN
KOTA BATU**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Dalam menyelesaikan Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH
MACHRUS SALIM
NIM 18711006

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Efektifitas Penggunaan e-learning Madrasah sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu”.

Ini telah diperiksa dan distujui untuk diuji:

Pembimbing I,



Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag
NIP. 19720420 200212 1 003

Pembimbing II,



Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Malang
Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. H Wahidmurni, M.Pd. Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

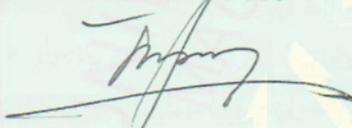
Tesis dengan judul “Efektifitas Penggunaan e-learning Madrasah sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 14 Januari 2021.

Dewan Penguji,



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

Ketua



Dr. H. M. Samsul Hadv, M.Ag
NIP. 19660828 199403 1 002

Penguji Utama



Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP. 19720420 200212 1 003

Anggota



Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Anggota



Mengetahui
Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Machrus Salim
NIM : 18711006
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Tesis : Efektifitas Penggunaan e-learning Madrasah sebagai Media
Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja
Guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu.

Menyatakan Bahwa tesis ini benar benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik Sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sebagai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 4 Januari 2020

Hormat saya



Machrus Salim
NIM 18711006

MOTTO

لَا خَيْرَ فِي خَيْرٍ لَا يَدُومُ، بَلْ شَرٌّ لَا يَدُومُ خَيْرٌ مِنْ خَيْرٍ لَا يَدُومُ

Artinya:

“Tidak ada kebaikan pada suatu kebaikan yang tidak langgeng, bahkan keburukan yang tidak langgeng lebih baik daripada kebaikan yang tidak langgeng.”¹



¹ Imam Ghazali, (*Ihya' Ulumuddin Juz 4*), 395.

PERSEMBAHAN

Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati aku persembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku, Abah H. Imam Shodiqin dan Umi Hj. Umrotul Hasanah, beliaulah yang paling berjasa dalam hidup penulis, distribusi doa, support, dan arahan-arahan tiada putus selama penulis *tholabul ilmi* hingga sampai pada jenjang pascasarjana ini.
2. Adikku-adikku Latifatul Rosyida, Miftakhan Achsin dan Syifaul Umah kalianlah pelita hatiku yang selalu memberikan doa, memberikan semangat dalam proses belajar dan terus belajar.
3. Bapak Pujiono, M.Pd, ketua STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang yang telah memberikan beasiswa lanjut studi kepada penulis hingga penulis sampai pada titik ini.
4. Bapak ibu dosen STAINU Malang, bapak ibu guru SMA Islam Hasyim Asy'ari Batu, karyawan dan staf yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu, terimakasih atas *support*, dukungan hingga masukan serta dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dewi Sartika, gadis kelahiran minang yang penulis kenal saat studi, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan semangat hingga membantu dalam penyelesaian tesis ini.
6. Sahabat-sahabat seangkatan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2018/2019 Genap. Kalianlah sahabat yang selalu saling berbagi ilmu, menjadi kesejukan hati dan selalu setia menemani bahkan teman ngopi hingga larut pagi demi kesuksesan di esok hari.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya kepada kita semua sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis dengan judul “Efektifitas Penggunaan e-learning Madrasah sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu” guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menyampaikan Risalahnya, yang hingga saat ini kita gunakan sebagai pedoman hidup dan kita berharap semoga kelak di *yaumul qiyamah* kita diakui sebagai umat beliau serta mendapatkan pertolongannya (*syafaat*) Amin yarobbalalamin.

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga dengan ucapan *jazakumullah ahsanal jazza* khususnya kepada:

1. Abah H. Imam Shodiqin dan Umi Hj. Umrotul Hasanah tercinta, semoga rahmat dan pertolongan Allah SWT selalu tercurahkan tiada henti kepada mereka berdua yang telah membesarkan, mendidik, mensupport, mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, rasa cinta dan kasih sayang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, para Pembantu Rektor, kepala bagian civitas akademik Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd. Selaku Sekretaris Program Studi

Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.

5. Bapak Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag. Selaku pembimbing I; Bapak Dr. Muhammad Walid, MA. Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan koreksi, bimbingan serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini hingga selesai.
6. Semua Dosen, staf serta karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu nama beliau namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas transfer ilmu serta pelayanan yang diberikan.
7. Seluruh Civitas MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu khususnya Kepala Madrasah Bapak Kostradi Mudhakhir, S.Pd.I.; Kepala TU serta serta seluruh Bapak Ibu Guru yang telah meluangkan waktu guna memberikan informasi dalam penelitian ini.
8. Seluruh Civitas MAN Kota Batu khususnya Kepala Madrasah Bapak Drs. H. Farhadi, M.Si.; waka Humas MAN Kota Batu Ibu Halimah, M.Pd. dan Kepala PTSP serta seluruh Bapak Ibu Guru yang telah meluangkan waktu guna memberikan informasi dalam penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah khazanah peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga amal shaleh yang mereka lakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu masukan, saran dan kritik sangat diharapkan.

Batu, 4 Januari 2020

Hormat saya

Machrus Salim
NIM 18711006

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

A. Ketentuan Umum

Penulisan transliterasi Arab-Latin yang terdapat pada tesis ini menggunakan pedoman transliterasi yang didasarkan pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987 sebagai berikut:

B. Konsonan

ا	=	Tidak dilambangkan	ض	=	c
ب	=	b	ط	=	t
ت	=	t	ظ	=	z
ث	=	ṣ	ع	=	'
ج	=	j	غ	=	g
ح	=	h	ف	=	f
خ	=	kh	ق	=	q
د	=	d	ك	=	k
ذ	=	ẓ	ل	=	l
ر	=	r	م	=	m
ز	=	z	ن	=	n
س	=	s	و	=	w
ش	=	sy	ء	=	'
ص	=	ṣ	ی	=	y

C. Vokal, Panjang dan diftong

	Vokal pendek	Vokal panjang	vokal diftong
اَ	a	آ	أَيَّ
اِ	i	إِ	أَوَّ
اُ	u	أُو	أَبَا'

ABSTRAK

Salim, Machrus. 2020. “Efektifitas Penggunaan e-learning Madrasah sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu”. Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing 1. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, Pembimbing 2. Dr. Muhammad Walid, MA.

Kata Kunci: efektifitas e-learning, supervisi, motivasi kerja, kinerja guru

Pengawasan merupakan proses yang berarti dalam manajemen, pokok inti pengawasan selalu mengarah kepada pencapaian kualitas serta kinerja yang lebih baik. Prakteknya tidak sedikit guru mengalami beberapa permasalahan diantaranya motivasi kerja, sehingga hal ini berdampak pada tidak maksimalnya proses pembelajaran. Oleh sebab itu seorang guru membutuhkan bimbingan, arahan serta bantuan dari seseorang guna mengatasi permasalahan tersebut. Dalam hal ini melalui bantuan supervisi kepala sekolah. Dimasa pandemi Covid-19 kegiatan belajar mengajar bertopang pada Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Sehingga peran supervisor sangat penting untuk memastikan kualitas pembelajaran agar tetap efektif. Seperti halnya pembelajaran, supervisor dipaksa untuk menjalankan tugas supervisinya secara online pula.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) Efektifitas penggunaan e-learning sebagai media supervisi untuk meningkatkan kinerja guru, (2) Efektifitas penggunaan e-learning sebagai media supervisi untuk meningkatkan motivasi kerja, (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (4) Pengaruh penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang menerapkan pembelajaran melalui *e-learning* di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 guru yang merupakan total keseluruhan dari populasi. Analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* melalui program smartPLS versi 3.3.2 pengukuran data meliputi *outer model* dan *inner model*, *bootstrapping* dan *blindfolding*.

Hasil penelitan menunjukkan bahwa: (1) E-learning sebagai media supervisi efektif dan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya motivasi guru, dengan nilai *P-value* $0,000 < 0,05$, (2) E-learning sebagai media supervisi efektif dan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru, dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. (4) Terdapat pengaruh positif signifikan penggunaan aplikasi e-learning sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru, dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Salim, Machrus. 2020. “Effectiveness of the use of e-learning madrasah as a medium of academic supervision to improve the motivation and performance of teachers in MTs Hasyim Asyari and MAN Batu City”. Master's Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, Advisor 2. Dr. Muhammad Walid, MA.

Keywords: efketifitas e-learning, supervision, work motivation, teacher performance

Supervision is a meaningful process in management, the core point of supervision always leads to the establishment of quality as well as better performance. The practice is not a few teachers experience some problems including work motivation, so this has an impact on the lack of maximum learning process. Therefore, a teacher needs guidance, direction and assistance from someone to solve the problem. In this case through the supervision of the principal. During the Covid-19 pandemic, teaching and learning activities are based on Distance Learning (PJJ). So the role of supervisors is very important to ensure the quality of learning to remain effective. As well as learning, supervisors are forced to carry out their supervisory duties online as well.

This study aims to explain: (1) Effectiveness of e-learning use as supervision media to improve teacher performance, (2) Effectiveness of e-learning use as supervision media to increase work motivation, (3) Effect of work motivation on teacher performance, and (4) Influence of use of e-learning application as supervision media on teacher performance through work motivation.

The approach in this research is quantitative with this type of correlational research. The population in this study is all teachers who apply learning through e-learning in MTs Hasyim Asy'ari and MAN Batu City. While the sample in this study as many as 115 teachers which is the total alignment f the population. Data analysis using *Partial Least Square* (PLS) through smartPLS program version 3.3.2 data measurement includes outer model and inner model, bootstrapping and blindfolding.

The research results showed that: (1) E-learning as a supervision media is effective and has a significant effect on increasing teacher motivation, with a p-value of $0.000 < 0.05$, (2) E-learning as an effective supervision media and has a significant effect on improving teacher performance, with a p-value of $0.000 < 0.05$. (3) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers with a p-value of $0.000 < 0.05$. (4) There is a positive influence on the use of e-learning application as a supervision media on teacher performance through teacher work motivation, with a p-value of $0.000 < 0.05$.

مستخلص البحث

سليم ، محروس. ٢٠٠٠ "فاعلية استخدام التعلم الإلكتروني بالمدرسة كوسيلة للإشراف الأكاديمي لزيادة تحفيز المعلم وأدائه في مدرسة التسناوية هاشم الأشعري و مدرسة عليا نيجري مدينة باتو" كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف ١. منير العابدين. المشرف ٢. محمد وليد.

الكلمات الرئيسية: كفاءة التعلم الإلكتروني، والإشراف، وتحفيز العمل، وأداء المعلمين الإشراف هو عملية ذات مغزى في الإدارة، نقطة أساسية من الإشراف يؤدي دائما إلى إنشاء الجودة، فضلا عن تحسين الأداء. لم يواجه الراكثينا بعض المشاكل. بما في ذلك تحفيز العمل، لذلك هذا له تأثير على عملية التعلم غير القصوى. لذلك، يحتاج المعلم إلى التوجيه والتوجيه والمساعدة من شخص ما لحل المشكلة. في هذه الحالة من خلال إشراف المدير. خلال جائزة "كوزيد-١٩"، تقوم أنشطة التعليم والتعلم على أساس التعلم عن بعد. لذا فإن دور المشرفين مهم جداً لضمان جودة التعلم للحفاظ على فعاليته. بالإضافة إلى التعلم، يضطر المشرفون إلى القيام بواجباتهم الإشرافية عبر الإنترنت أيضاً.

تهدف هذه الدراسة إلى شرح: (١) فعالية استخدام التعلم الإلكتروني كتيّف إشراف لتحسين أداء المعلمين، (٢) فعالية استخدام التعلم الإلكتروني كتيّف إشرافي لزيادة تحفيز العمل، (٣) تأثير تحفيز العمل على أداء المعلمين، (٤) تأثير استخدام تطبيق التعلم الإلكتروني كتنسيير إشرافي على أداء المعلمين من خلال تحفيز العمل.

النهج في هذا البحث هو كمي مع هذا النوع من البحوث المترابطة. السكان في هذه الدراسة هم جميع المعلمين الذين يطبقون التعلم من خلال التعلم الإلكتروني في مدرسة التسناوية هاشم الأشعري و مدرسة عليا نيجري مدينة باتو. وفي حين أن العينة في هذه الدراسة ما يصل إلى ١١٥ المعلمين وهو الاتساق الكلي للسكان. تحليل البيانات باستخدام جزئي أقل مربع (PLS) من خلال SmartPLS برنامج الإصدار ٣.٣.٢ بيانات القياس يشمل النموذج الخارجي والطرز الداخلي، التمهيد و عصب العينين.

وأظهرت نتائج البحث أن: (١) التعلم الإلكتروني كوسيلة إشراف فعالة ولها تأثير كبير على زيادة تحفيز المعلم، مع قيمة ف $0.05 > 0.000$ ، (٢) التعلم الإلكتروني كوسيلة إشراف فعالة ولها تأثير كبير على تحسين أداء المعلمين، مع قيمة ف من $0.05 > 0.000$. (٣) الدافع العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء المعلمين مع ف- قيمة $0.05 > 0.000$. (٤) هناك تأثير إيجابي على استخدام تطبيق التعلم الإلكتروني كوسيلة إشراف على أداء المعلم من خلال تحفيز عمل المعلم، بقيمة ف $0.05 > 0.000$.

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Ujian Tesis	i
Lembar Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Originalitas Penelitian.....	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Pedoman Transliterasi Arab Latin	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
Abstrak Arab	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Hipotesis Penelitian.....	12
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
G. Orisinalitas Penelitian	14
H. Definisi Operasional.....	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	26
A. E-Learning.....	26
B. Supervisi Akademik.....	30
C. Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru.....	45
D. E-Learning Sebagai Sebuah Platform Supervisi Berbasis Online	59

E. Efektifitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru	62
F. Kerangka Berfikir.....	70
BAB III METODE PENELITIAN.....	73
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	73
B. Variabel Penelitian	74
C. Populasi Dan Sampel	75
D. Pengumpulan Data	76
E. Instrumen Penelitian.....	78
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas	82
G. Analisis Data	83
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	93
A. Deskripsi Objek Dan Variabel Penelitian	93
B. Pengujian Model Pengukuran Formatif (Outer Model).....	101
C. Uji Convergent Validity.....	102
D. Uji Discriminant Validity.....	106
E. Uji Discriminant Validity Modifikasi	107
F. Uji Average Variance Extracted (Ave).....	108
G. Uji Composite Reliability	110
H. Uji Cronbach Alpha	111
I. Analisa Inner Model.....	112
J. Hasil Bootstrapping.....	116
BAB V PEMBAHASAN	121
A. Efektifitas Penggunaan Aplikasi E-Learning Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Motivasi Guru	121
B. Efektifitas Penggunaan Aplikasi E-Learning Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru	125
C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	129
D. Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Learning Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Guru.....	131
BAB VI PENUTUP	135
A. Kesimpulan	135

B. Implikasi Teoritis	136
C. Saran.....	138
D. Keterbatasan Penelitian.....	140
Daftar Pustaka	141



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	22
Tabel 3.1 Populasi Sejumlah Guru Yang Telibat Langsung Dengan Penggunaan E-Learning di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu	76
Tabel 3.2 Alternatif Jawab	78
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator	79
Tabel 4.1 Rincian Responden	95
Tabel 4.2 Variabel Efektifitas E-Learning	96
Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Motivasi Guru.....	98
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	100
Tabel 4.5 Hasil Modifikasi Nilai Cross Loading	107
Tabel 4.6 Nilai AVE Sebelum Dilakukan Modifikasi	109
Tabel 4.7 Nilai AVE Setelah Dilakukan Modifikasi	110
Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability	111
Tabel 4.9 Nilai Cronbach's Alpha	111
Tabel 4.10 Nilai R Square (R^2)	113
Tabel 4.11 Nilai Q^2 Predictive Relevance.....	114
Tabel 4.12 Nilai (F^2) Analisis Effect Size.....	115
Tabel 4.13 Analisi Jalur Hubungan Langsung.....	117
Tabel 4.14 Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel.....	118
Tabel 4.15 Hubungan Spesifik Tidak Langsung.....	119
Tabel 4.16 Hubungan Total (Total Effect).....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kesuksesan Sebuah Sistem Informasi	29
Gambar 2.2 Instrumen EUCS	30
Gambar 2.3 Piramida Herarki Kebutuhan Abraham Maslow	51
Gambar 2.4 Halaman Aktifitas <i>E-learning</i>	61
Gambar 2.5 Halaman Monitoring Data yang tersimpan	61
Gambar 2.6 Halaman Penilaian Kinerja Guru	62
Gambar 2.7 Kerangka Befikir Efektifitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru	72
Gambar 3.1 Analisis Variabel Independen (X) Dan Variabel Dependen (Y).....	75
Gambar 4.1 Diagram Frekuensi Efektifitas <i>E-learning</i>	97
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Motivasi Guru.....	99
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru.....	101
Gambar 4.4 Model Awal Smart PLS	103
Gambar 4.5 Output Variabel X (Efektifitas <i>E-learning</i>)	103
Gambar 4.6 Output Variabel Y1 (Motivasi Guru).....	104
Gambar 4.7 Output Variabel Y2 (Kinerja Guru)	105
Gambar 4.8 Hasil Discriminant Validity Modifikasi.....	108
Gambar 4.9 Average Variance Extracted (AVE) Awal Sebelum Modifikasi	109
Gambar 4.10 Average Variance Extracted (AVE) Fit Setelah Modifikasi.....	110
Gambar 4.11 Output R Square (R^2)	113
Gambar 4.12 Hasil Nilai (F^2) Analisis Effect Size	116
Gambar 4.13 Hasil Bootstrapping Model Akhir.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Form Angket Pengumpulan Data Penelitian	147
Lampiran 1.2 Tabel Nilai Distribusi Angket.....	150
Lampiran 1.3 User Manual Penggunaan E-Learning Madrasah.....	166
Lampiran 1.4 Surat Permohonan Izin Penelitian	195
Lampiran 1.5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	197
Lampiran 1.6 Daftar Riwayat Hidup.....	199



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengawasan pembelajaran ialah merupakan diantara proses yang berarti dalam manajemen, pokok inti pengawasan pembelajaran sudah tentu mengarah kepada pencapaian kualitas serta kinerja Pembelajaran yang baik. Permasalahan mutu pembelajaran hingga disaat ini terus jadi atensi Bangsa Indonesia. Teruji Hasil Riset PISA tahun 2018 yang telah dikeluarkan oleh *Organisation for Economic Co-Operation and Development* (OECD) menampilkan jika keahlian partisipan didik indonesia belum beranjak dari zona 10 besar dari dasar. Dalam perihal membaca peserta didik indonesia mencapai skor rata-rata ialah 371, kemudian buat skor rata-rata matematika menggapai 379, kemudian untuk Sains skor rata-rata menggapai 389. Sebagian penemuan menarik menunjukkan diantaranya bahwa Pendidikan Indonesia terletak pada kuadran *low performance* dengan *high equity*, tidak hanya itu mayoritas tenaga pendidik kita masih belum memahami kebutuhan tiap kebutuhan muridnya.² Sehingga tidak herah munculnya gerakan masyarakat luas yang menginginkan adanya perubahan dalam usaha peningkatan kualitas mutu Pendidikan.³

Prof. Dr. Winarno Surakhmad dalam sesi debat publik yang diselenggarakan oleh pemerhati pendidikan pada tahun 2016 mengatakan “Kualitas pendidikan kita

² Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat, www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/12/hasil-pisa-indonesia-2018-akses-makin-meluas-saatnya-tingkatkan-kualitas, (diakses 6 April 2020).

³ H.A.R. Tilaar, *Pendidikan dalam pembangunan dalam Menyongsong Abad XXI* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), 187.

sejak proklamasi kemerdekaan hingga saat ini terus mengalami tren penurunan”.⁴ Seringkali kritikan terkait kualitas Pendidikan selalu tertuju kepada guru, sebab gurulah yang sejatinya selalu berinteraksi dengan peserta didik.⁵

Untuk mengatasi hal ini berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan kualitas guru dalam konteks pembelajaran, namun sayangnya usaha tersebut tidak didasarkan kepada apa yang dialami oleh guru. Sekian banyak kebijakan pemerintah yang diambil hanya bersifat teknis dan tidak memperhatikan keluhan guru yang merupalam pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran khususnya didalam kelas. Misalnya, dampak jumlah rombel yang terlalu gemuk, kesulitan dalam menerapkan perangkat pembelajaran, kurangnya kemahiran mengelola kelas, hingga target materi pelajaran yang berat bagi guru dan lain sebagainya. Jika permasalahan tersebut mendapatkan perhatian bisa jadi kebijakan yang diambil pemerintah yang berkaitan dengan pendekatan pembelajaran akan lain cerita, minimal untuk sementara waktu.⁶

Menurut Ngalim Purwanto mengatakan bahwa Guru harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi administrasi pendidikan untuk membuat murid-muridnya dapat belajar efektif dan mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu guru dituntut menjadi komponen yang dinamis, tumbuh dan berkembang dalam upaya peningkatan mutu pengajaran.⁷

⁴ H.A.R Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional, Suatu Tinjauan Kritis* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 2.

⁵ Winarno Surakhmad et.al, *Mengurai Benang Kusut Pendidikan, Gagasan Para Pakar Pendidikan* (Jakarta: Transformasi UNJ, 2003), 92.

⁶ Nana Sudjana, *Paradigma Pendidikan Masa Depan* (Yogyakarta: Remaja Rosdakarya, 2000), 52.

⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Rosdakarya, 1990), cet.ke-2, 90.

Namun dalam praktiknya tidak sedikit guru mengalami beberapa permasalahan sehingga hal ini berdampak pada tidak maksimalnya proses pembelajaran. Dengan adanya permasalahan tersebut tentu akan berimbas terhadap hasil pendidikan yang kurang maksimal, oleh sebab itu seorang guru membutuhkan bimbingan, arahan serta bantuan dari seseorang yang memiliki kelebihan guna mengatasi permasalahan tersebut. Salah satunya dapat diperoleh melalui bantuan kepala sekolah/madrasah yang melalui proses supervisi akademik.⁸ Diharapkan melalui kegiatan supervisi tersebut selain mengatasi permasalahan guru juga mampu merubah paradigma guru agar memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran merupakan fungsi utama supervisi, sebagaimana Brigs menyatakan bahwa fungsi utama supervisi akademik bukan hanya sebatas perbaikan pembelajaran belaka, melainkan lebih dari pada itu yakni mendorong guru untuk meningkatkan profesionalitasnya. Dengan kata lain, fungsi dasar supervisi yakni memperbaiki situasi belajar mengajar dalam arti yang lebih luas.⁹ Beberapa pandangan lain yang melihat tugas supervisi sebagai suatu proses penilaian terhadap guru secara berkesinambungan, pendapat demikian sesuai Made Mc. Nerney yang dikutip oleh Made Pidarta, supervisi merupakan pemberian arah dan penilaian secara kritis terhadap kegiatan pengajaran dan

⁸ Maryono, *Dasar-dasar dan Tehnik Menjadi Supervisor Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 5.

⁹ Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan* (Jogjakarta: ArRuzz Media), 21.

sebagaimana diketahui bahwa meningkatnya prestasi dan perkembangan peserta didik sebagian besar lahir dari proses pembelajaran disekolah.¹⁰

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran penting terhadap kemajuan dan perkembangan lembaganya selain memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan guru. Oleh sebab itu, hendaknya kepala sekolah/madrasah melakukan pengawasan secara professional dan sesuai dengan apa yang menjadi prinsip-prinsip supervisi dengan tepat. Sebab pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah yang tepat akan menjadi faktor meningkatnya motivasi, kinerja serta didikasi seorang guru terhadap dunia pendidikan. Supervisi memiliki fokus utama dalam peningkatan proses belajar mengajar, seperti yang diungkapkan dalam *Association for Supervision and Curriculum Development* sebagai berikut:¹¹

Almost all writers agree that the primary focus in educational supervision is-and should be-the improvement of teaching and learning. The term instructional supervisioan is widely used in the literatur of embody all effort to those ends. Some writers use the term instructional supervision synonymously with general supervision.

Dalam konteks pengawasan mutu pendidikan maka supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah antara lain kegiatannya untuk melakukan suatu pengamatan secara intensif terhadap kegiatan belajar mengajar dan kemudian ditindak lanjuti dengan pemberian umpan balik (*feed back*).

Namun keberadaan pandemi Covid-19 merubah segalanya, tidak terkecuali proses pelaksanaan supervisi itu sendiri. Hal ini mendorong Kepala

¹⁰ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 38.

¹¹ Diktat *Metode dan Teknik Supervisi* (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008), 2.

Sekolah/Madrasah mau tidak mau untuk mengubah strategi supervisinya. Mengingat pembelajaran guru saat ini tidak lagi dilakukan secara tatap muka di dalam kelas, melainkan secara online atau daring (dalam jaringan). Sejak diumumkannya oleh Presiden Joko Widodo mengenai temuan kasus pertama *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) pada awal Maret 2020 yang lalu, hampir seluruh sektor kehidupan lumpuh, tidak terkecuali di bidang pendidikan itu sendiri. Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) menginstruksikan kepada seluruh sekolah untuk menghentikan kegiatan belajar mengajar secara tatap muka melalui Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran *Coronavirus Disease* (Covid-19), tertanggal 24 Maret 2020. Sejak saat itu pula sekolah dipaksa menyesuaikan dengan proses belajar mengajar jarak jauh atau dalam jaringan (*daring*) dari yang semula konvensional (tatap muka) menjadi online, bahkan Ujian Nasional yang semestinya diselenggarakan harus ditiadakan mulai jenjang SD/MI, SMP/MTs hingga SMA/MA. Kondisi yang serba mendadak ini membuat guru-guru mengalami kesulitan (*gap*) sebab hal demikian tidak pernah terduga serta tidak adanya kesiapan dari awal. Akibatnya muncul berbagai perilaku guru, mulai kelompok guru yang mudah beradaptasi atau menyesuaikan dengan tantangan dunia digital, sebaliknya ada juga guru yang menjadikan kondisi semacam ini sebagai kesempatan dengan alasan bisa lebih santai serta mengabaikan kewajibannya dalam proses pembelajaran.

Berangkat dari permasalahan tersebut, muncul berbagai *update* yang dilakukan oleh perusahaan pengembang teknologi guna menyesuaikan dengan

kebutuhan yang serba online, hal ini terbukti beberapa *platform* melakukan perbaikan-perbaikan fitur (*updateing*) hingga memberikan akses gratis (*free*) selama masa pandemi Covid-19 sehingga dapat memberikan manfaat dalam dunia pendidikan khususnya dalam hal kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Kehadiran Model supervisi dengan menggunakan *platform digital* menjadi tantangan tersendiri bagi Kepala Sekolah/Madrasah, pasalnya kepala sekolah dituntut mampu untuk menguasai fitur-fitur yang terdapat dalam aplikasi tersebut dan tidak jarang kerap kali lembaga pendidikan bergonta-ganti aplikasi dengan harapan memudahkan siswa, guru serta kepala sekolah untuk menjalankan program kerjanya.

Kementerian Agama melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) telah meluncurkan aplikasi *e-learning* guna mendukung kegiatan pembelajaran di rumah, dalam *e-learning* madrasah memiliki beragam fitur yang mampu memudahkan penggunanya salah satu contoh, mereka dengan mudah mendapatkan informasi serta melakukan pembelajaran dengan cepat melalui *smartphone* berbasis android. Selain peserta didik, setidaknya terdapat lima pengguna yang dapat mengakses *e-learning* madrasah mulai dari admin madrasah, guru mata pelajaran, guru Bimbingan Konseling (BK), wali kelas, kepala madrasah serta pengawas madrasah yang mana dari masing-masing pengguna tersebut memiliki hak akses (*role*) yang berbeda salah satunya kepala madrasah yang memiliki hak akses sebagai eksekutif atau supervisor.

Dalam praktiknya supervisi menggunakan media *e-learning* sudah terlaksana di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu, hal ini sebagaimana pernyataan kepala MTs Hasyim Asy'ari Kota Batu sebagai berikut:¹²

“Untuk kegiatan kepengawasan yang dilakukan dimadrasah kami terlebih pada masa pandemi saat ini dilakukan melalui aplikasi *e-learning*, walaupun sampai saat ini kemenag pusat melalui Dirjen Pendis terus melakukan penyempurnaan aplikasi, saya merasa terbantu oleh keberadaan aplikasi ini. Dimana program kerja kami selaku kepala madrasah salah satunya pengawasan (*supervisi*) terhadap setiap proses pembelajaran sudah tercover didalam aplikasi tersebut. Sebab setiap user memiliki hak akses (role) yang berbeda, misalnya, siswa hanya dapat mengikuti proses kegiatan belajar mengajar, guru hanya dapat melakukan pengajaran dan penilaian siswa dan untuk kepala madrasah hingga pengawas memiliki hak akses yang disebut eksekutif atau supervisor.”

Dari pemaparan kepala MTs Hasyim Asy'ari Kota Batu tersebut, Kepala Madrasah sangat terbantu dengan adanya aplikasi *e-learning* madrasah, sehingga tugas pokok dan tanggung jawab pengawasan oleh kepala sekolah/madrasah dapat dilakukan secara efektif, intensif dan menyeluruh tanpa terkendala oleh masalah jarak dan waktu terlebih ditengah situasi darurat pandemi Covid-19 seperti saat ini yang mengharuskan seluruh proses kegiatan sekolah dilakukan secara jarak jauh. Hal senada diungkapkan oleh kepala MAN Kota Batu sebagai berikut:¹³

“Keberadaan *e-learning* madrasah ini sangat membantu saya selaku kepala madrasah terlebih terdapat fitur pembelajaran dan pengawasn yang sudah terintegrasi, lebih dari itu keberadaan *e-learning* madrasah menjadi suatu tantangan dan keharusan dalam dunia pendidikan untuk lebih meleak Teknologi, tidak hanya kepala sekolah dan guru pengawas pendidikan juga mau tidak mau harus menyesuaikan dengan perubahan ini salah satunya melakukan pembinaan maupun monitoring terhadap proses pembelajaran secara online melalui aplikasi *e-learning*. Sehingga walaupun pembelajaran dilakukan melalui jarak jauh (PJJ) dalam situasi pandemi seperti saat ini, program kepala sekolah maupun pengawas dalam hal ini supervisi dapat berjalan dengan efektif.”

¹² Observasi di MTs Hasyim Asy'ari Kota Batu pada tanggal 25 Juli 2020.

¹³ Observasi di MAN Kota Batu pada tanggal 2 September 2020.

Melalui pemaparan Kepala MAN Kota Batu diatas, memberikan gambaran jelas bahwa keberadaan *e-learning* madrasah ini sangat membantu program kepala madrasah. Selian itu dalam *e-learning* madrasah juga memberikan hak akses terhadap pengawas pendidikan untuk melakukan pembinaan maupun monitoring terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru sehingga harapannya melalui pengawasan secara digital guru tidak lagi merasa minder untuk dilakukan supervisi.

Keberadaan kepala madrasah tidak hanya sebatas memimpin, melainkan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru dan siswa seoptimal mungkin. Suasana pandemi Covid-19 seperti ini memberi ruang untuk saling belajar melalui kesabaran, keteladanan, bertanggung jawab, serta belajar mengembangkan kemampuan menguasai dan *update* terhadap perkembangan internet. Oleh sebab itu, kepala madrasah sudah seharusnya menjadi yang depan dalam hal memberikan teladan, memberikan motivasi, dan memanfaatkan teknologi dalam kegiatan pembelajaran online sehingga dapat berjalan dengan baik.

Robin M dan Frank R sebagaimana yang dikutip oleh Cepi Riyana mengatakan pada pembelajaran online guru bukan lagi menjadi satu-satunya penentu bagi pengalaman pembelajaran siswa melainkan berperan sebagai fasilitator. Ketika menjadi fasilitator, sudah pasti tugas-tugas guru pun berubah. Guru yang pada awalnya menjadi sumber belajar utama, pada pembelajaran online

sumber siswa belajar dapat dari mana saja.¹⁴ Guru sebagai fasilitator bertindak menjembantani dan memfasitasi kegiatan belajar siswa. Dimana guru bertugas untuk mempersiapkan segala hal yang dapat merangsang siswa untuk dapat belajar secara mandiri. Guru menyiapkan materi pelajaran untuk dapat diakses oleh siswa. Selain itu guru juga merancang pembelajaran online dari awal proses pembelajaran seperti membuat silabus, Rencana Pelaksanaa Pembelajaran (RPP), mempersiapkan materi, penilaian, diskusi dan lain-lain. Sehingga keberhasilan siswa dalam pembelajaran online sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kenyataan yang peneliti temui dilapangan sebelum dilakukannya pembelajaran online, masih banyak kendala yang dihadapi guru, diantaranya, tidak semua guru mengembangkan Rencana Pelaksanaa Pembelajaran (RPP) secara baik, beberapa guru tidak menggunakan RPP dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, sehingga dalam mengajar guru tanpa persiapan sama sekali. Kemudian dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar, tidak semua guru menggunakan media dan alat peraga hingga melibatkan teknologi pembeljaran. Metode yang digunakanpun hanya sebatas ceramah dan tanya jawab sehingga kurang bervariasi.

Untuk mengatasi permasalahan lemahnya motivasi dan kinerja guru yang peneliti temui dilapangan, maka kehadiran Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) melalui aplikasi *e-learning* selain menjadi suatu keharusan dikala pandemi, namun juga memberikan kesempatan bagi guru untuk melakukan penyesuaian terhadap

¹⁴ Capi Riyana, *Produksi Pembelajaran Berbasis Online*, (Tanggerang: Modul Universitas Terbuka), 32.

perkembangan teknologi informasi. Dan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui media *e-learning* diharapkan dapat secara efektif membantu guru meningkatkan kualitasnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Bagaimana efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* madrasah sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu?
2. Bagaimana efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* madrasah sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu?
4. Apakah penggunaan *e-learning* madrasah sebagai media supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini secara umum memiliki tujuan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelaksanaan supervisi akademik melalui *e-learning* madrasah. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk;

1. Menganalisis efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari Kota Batu.
2. Menganalisis efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu
4. Menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih nyata serta bermanfaat langsung yang dapat ditinjau dari dua aspek;

1. Manfaat teoritis, diharapkan mampu memperkaya khazanah kepustakaan kependidikan khususnya berkenaan dengan pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui penggunaan aplikasi *e-learning*.
2. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu manajemen pendidikan islam serta pengambilan kebijakan yang kerkenaan dengan supervisi akademik, antara lain;
 - a. Kasi Pendidikan Madrasah (PENDMA) dan atau Pengawas

Diharapkan melalui penelitian ini mampu memerikan informasi dalam rangka peningkatan peran kepala madrasah sebagai supervisor yang tidak terbatas oleh pelaksanaan kegiatan Pemberlajaran Jarak Jauh (PJJ).

b. Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input atau bahan masukan terhadap madrasah lain khususnya di kota batu agar dapat mengambil langkah inovasi yang tepat dalam hal pelaksanaan supervisi akademik melalui aplikasi *e-learning* madrasah.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, data pembandingan melalui penambahan variabel-variabel baru diobjek penelitian berikutnya, sekaligus menyempurnakan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Rata-rata, dalam sebuah penelitian menggunakan 2 (dua) hipotesis yang dengan cara akurat rumusan tersebut pula menyatakan kecondongan ataupun perbedaan secara khusus, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Tidak terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.
 H_{a1} : Terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

2. H₀₂: Tidak terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

H_{a2}: Terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

3. H₀₃: Tidak terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

H_{a3}: Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu

4. H₀₄: Tidak terdapat pengaruh positif signifikan penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

H_{a4}: Terdapat pengaruh positif signifikan penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan penelitian dengan judul “Efektifitas penggunaan *e-learning* madrasah sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu” dapat dirumuskan sub bagian ruang lingkup sebagai berikut:

1. Pokok bahasan yang diteliti adalah efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi terhadap motivasi dan kinerja guru.

2. Subyek penelitian adalah seluruh guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.
3. Variabel bebas: Efektifitas aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi.
4. Variabel terikat: Motivasi kinerja dan kinerja guru Madrasah.

G. Orisinalitas Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini diperlukan ada originalitas penelitian, hal ini dilakukan untuk menghindari pengulangan terhadap kajian-kajian yang sama. Namun setidaknya terdapat beberapa penelitian yang secara umum berkaitan dengan kajian-kajian yang penulis paparkan, antara lain:

Ridwan Samsu, Wahyu Hardyanto, I Made Sudana, dalam penelitiannya bertujuan untuk (1) Mendapatkan gambaran tentang model supervisi akademik pengawas bagi guru SMK yang saat ini dilaksanakan; (2) mengembangkan desain model supervisi akademik secara online bagi guru SMK yang tepat untuk diterapkan; dan (3) menghasilkan model supervisi akademik secara online bagi pengawas yang praktis dan efektif. Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (R&D), Subjek penelitian ini adalah pengawas dan guru SMK di Kabupaten Demak selanjutnya data penelitian dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) supervisi akademik pengawas selama ini belum dapat dijadikan dasar pembinaan guru karena belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh pengawas

sekolah. (2) Model supervisi akademik pengawas secara online praktis dan efektif sebagai sarana bantu pengawas sekolah dalam melakukan supervisi pembelajaran.¹⁵

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Handini Puspaningati dan Nunuk Hariyati, dengan tujuan penelitiannya menjelaskan: (1) Mengetahui dan mendeskripsikan tentang model *virtual peer supervision* bagi guru dalam meningkatkan profesional guru untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas; (2) Mengembangkan desain model *virtual peer supervision* bagi guru di sekolah yang tepat; (3) Menghasilkan model *virtual peer supervision* bagi pengawas sekolah yang praktis. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian pengembangan atau *Research and Development* (R&D). Selain itu Peneliti menggunakan langkah-langkah prosedur penelitian dan pengembangan metode *waterfall*, dari proses pengembangan tersebut diperoleh hasil validasi ahli media mendapatkan persentase sebesar 98,8%, hasil validasi ahli materi mendapatkan persentase sebesar 89,2%. Hasil uji coba terbatas mendapatkan persentase sebesar 85%. Hasil uji coba utama mendapatkan persentase sebesar 86,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa media *virtual peer supervision* berbasis website layak digunakan.¹⁶

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Yan Septio Bintoro Andani, Arief Yulianto, dan Murwatiningsih, bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan supervisi klinis, mengembangkan model, dan menganalisis efektifitas model supervisi klinis

¹⁵ Ridwan Samsu dkk, *Efektifitas Model Supervisi Akademik Online pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. (Jurnal. Universitas Negeri Semarang, 2017).

¹⁶ Handini Puspaningati dan Nunuk Hariyati, *Pengembangan Model Virtual Peer Supervision Berbasis Website*, (Jurnal. Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, 2019).

berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *research and development* dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Tahap pengembangan melibatkan ahli dan praktisi dengan menggunakan lembar penilaian. Tahap evaluasi menggunakan *one grup pretest-posttest design* untuk mengetahui efektifitas model. Hasil temuan penelitian ini adalah (1) Model supervisi klinis saat ini masih kurang efektif; (2) Model yang supervisi klinis yang dibutuhkan saat ini adalah berbasis TIK; (3) Model yang dikembangkan terbukti efektif meningkatkan kinerja guru.¹⁷

David Guntoro, Totok Sumaryanto F, dan Achmad Rifai RC., tujuan penelitiannya adalah mendeskripsikan pelaksanaan supervisi saat ini, mengembangkan model, validasi model dan menganalisis efektifitas model. Metode penelitian ini adalah *research and development*. Studi pendahuluan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, angket dan observasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Tahap evaluasi menggunakan *one group pretest-posttest design* untuk mengetahui efektifitas model. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Model faktual pelaksanaan supervisi akademik masih terdapat kelemahan; 2) Model yang dikembangkan divalidasi dengan tingkat kevalidan sangat baik; 3) Model yang dikembangkan efektif untuk meningkatkan kompetensi ICT guru.¹⁸

¹⁷ Yan Septio Bintoro Andani, Arief Yulianto, dan Murwatiningsih, *Model Supervisi Klinis Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Produktif di Smkn 1 Kota Bima*, Educational Management Vol 6 No 2 (2017).

¹⁸ David Guntoro, Totok Sumaryanto F, dan Achmad Rifai RC, *Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbantuan E-Supervision Berbasis WEB*, (Journal of Educational Management UNNES, Vol.5 No.2, Tahun 2016)

Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh Ahmad Sahar, tujuan penelitiannya untuk mengetahui: (1) Efektivitas supervisi akademik pengawas dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD di Kecamatan Prambanan, (2) Kendala yang dihadapi pengawas dalam melakukan supervisi akademik, dan solusi agar supervisi akademik pengawas dapat meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD di Kecamatan Prambanan Sleman. Metode menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Supervisi akademik yang dilakukan pengawas Pendidikan Agama Islam cukup efektif dalam meningkatkan Kompetensi profesional guru PAI terlihat dari meningkatnya penguasaan materi bahan ajar, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar. (2) Hambatan yang dialami pengawas dalam supervisi akademik adalah kurangnya tenaga pengawas PAI, banyaknya guru yang harus dibina, kurangnya intensitas supervisi dan kurangnya pengembangan kompetensi supervisi akademik pengawas PAI. (3) Solusi dari kendala tersebut adalah rekrutmen pengawas baru, peningkatan intensitas supervisi kunjungan kelas dan peningkatan program pembinaan kemampuan supervisi akademik pengawas secara berkala dan berkesinambungan.¹⁹

Berikutnya penelitian yang dilakukan Rugaiyah, penelitian ini bertujuan mengembangkan model supervisi klinis berbasis informasi dan teknologi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian dan pengembangan (R&D). Data dikumpulkan lewat wawancara dan dokumentasi serta dianalisis

¹⁹ Ahmad sahar, *Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD Di Kecamatan Prambanan Sleman*, (PPS, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2015).

secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut. *Pertama*, berdasarkan kajian konsep model supervisi klinis dikembangkan berbasis konsep yang dikemukakan Glickman lewat lima tahap: (1) Prakonferensi dengan guru; (2) Observasi kelas; (3) Analisis interpretasi observasi dan menetapkan pendekatan konverensi; (4) Pertemuan yang dilakukan setelah melakukan observasi; (5) Pelaksanaan kritik empat langkah. Kelima tahapan tersebut dilakukan dengan memanfaatkan informasi dan teknologi. *Kedua*, persepsi dan pemahaman guru, kepala sekolah tentang supervisi klinis belum tuntas. *Ketiga*, mengembangkan panduan supervisi klinis berbasis informasi dan teknologi sebagai terobosan untuk memandu guru meningkatkan kompetensi mengajarnya dan pihak yang terlibat pelaksanaan supervisi klinis berbasis informasi dan teknologi.²⁰

Ajasan, Nasir Usman, Niswanto, tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui: (1) Program supervisi akademik; (2) Pelaksanaan supervisi akademik dan (3) Evaluasi pelaksanaan supervisi akademik. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, pengawas dan guru. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Program supervisi akademik kepala sekolah disusun merujuk pada identifikasi permasalahan yang dihadapi guru berdasarkan hasil pengawasan tahun sebelumnya seperti penilaian, pembinaan dan membantu

²⁰ Rugaiyah, *Pengembangan Model Supervisi Klinis Berbasis Informasi Dan Teknologi*, (Jurnal Cakrawala Pendidikan Edisi Oktober, 2016).

kesulitan guru, dan analisis SWOT, selanjutnya dituangkan ke dalam program Rencana Kepengawasan Akademik (RKA) sesuai dengan kebutuhan guru; (2) Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dilakukan dalam tiga tahap yaitu: survei awal sebelum melakukan supervisi akademik, kunjungan kelas untuk mengetahui jalannya pembelajaran, dan melakukan *review* hasil kunjungan kelas serta memberikan solusi yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi guru; dan (3) Evaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kekurangan.²¹

Abidin Sholeh, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi platform edmodo dalam supervisi klinis untuk meningkatkan kompetensi profesional Guru PAI SD Se-Salatiga. Penelitian ini menggunakan *metode action research*. Teknik Pengambilan data melalui observasi dan wawancara dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian ditemukan bahwa implementasi platform edmodo dalam supervisi klinis untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD Se-Salatiga dapat digunakan untuk membantu permasalahan guru. Serta implementasi platform edmodo dalam supervisi klinis untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD Se-Salatiga tahun 2017 dapat membantu meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD.²²

²¹ Ajasan, Nasir Usman, Niswanto, *Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Meulaboh*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, PPS Universitas Syiah Kuala, 2016)

²² Abidin Sholeh, *Implementasi Platform Edmodo Dalam Supervisi Klinis Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pai Sd Se-Salatiga Tahun 2017*, (PPS Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, 2017).

Apriani Safitri, Mujiati, tujuan penelitiannya adalah untuk mendeskripsikan efektifitas pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pada SD Negeri yang berada pada lingkup Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kecamatan Palangga Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga cara yaitu observasi non partisipan yang tidak terstruktur, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan alur, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan tahap verifikasi. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan pendekatan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pada SD Negeri lingkup UPTD Kecamatan Palangga Selatan dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah telah dilaksanakan secara efektif yang dapat dilihat dari *input*, *conversion*, dan *output*, yang dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis yang dilaksanakan di dalam kelas dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam proses akademik.²³

Deni Romdhoni, penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis perencanaan supervisi kepala sekolah SMK Negeri Manonjaya, 2) Menganalisis pelaksanaan supervisi kepala sekolah, 3) Menganalisis hambatan pelaksanaan supervisi kepala sekolah, 4) Menganalisis kualitas Pembelajaran, dan 5) Menganalisis efektifitas supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK

²³Apriani Safitri, Mujiati, *Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah*, (Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, Vol. 19 No. 1 Tahun 2019).

Negeri Manonjaya kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini tergolong dalam kelompok penelitian deskriptif kualitatif, yakni pencarian fakta dan interpretasi yang tepat dengan tujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian kualitatif ini terdapat tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan adalah 1) Bentuk perencanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu setiap awal semester dilakukan rapat persiapan tentang supervisi akademik, pada rapat tersebut dibahas tentang jadwal dan teknis supervisi, setelah jadwal terbentuk maka wakasek kurikulum mensosialisasikannya kepada semua guru, lalu guru secara bergiliran dipanggil untuk disupervisi, 2) Pelaksanaan kegiatan supervisi Kepala Sekolah dilakukan setiap 1 semester 1 kali yang pelaksanaannya secara bertahap, jadi setiap guru selama setahun disupervisi sebanyak 2 (dua) kali yang pelaksanaannya sesuai jadwal yang telah ditentukan, 3) tindak lanjut dari kegiatan supervisi kepala sekolah bersama guru yang telah disupervisi melakukan refleksi, guru diberi arahan berupa koreksi atau hal-hal yang belum sesuai guna perbaikan di masa yang akan datang, 4) Kualitas pembelajaran dilihat dari tanggung jawab guru, kepala sekolah, prestasi siswa, penyaluran lulusan sangat baik, 5) Efektifitas supervisi Kepala Sekolah sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁴

²⁴Deni Romdhoni, *Efektifitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah Melalui Kunjungan Kelas dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMK Negeri Manonjaya*, (Indonesian Journal of education management & administration review, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Ridwan Samsu, Wahyu Hardyanto, I Made Sudana (2018)	Mengungkap efektifitas model supervisi akademik berbasis online	Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian dan pengembangan (R&D), serta Subjek penelitian tersebut adalah pengawas	Penelitian ini memiliki fokus, terhadap pengukuran seberapa tinggi tingkat efektifitas pelaksanaan supervisi kepala madrasah menggunakan media <i>e-learning</i> madrasah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru
2.	Handini Puspaningati dan Nunuk Hariyati (2019)	Mengungkap supervisi berbasis <i>virtual</i> berbasis website	Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian dan pengembangan (R&D)	
3.	Yan Septio Bintoro Andani, Arief Yulianto, dan Murwatiningsih (2017)	Mengungkap supervisi berbasis <i>Information and Communication Technology</i> (ICT)	Penelitian ini berfokus pada model Supervisi klinis yang berbasis <i>Information and Communication Technology</i> (ICT) untuk meningkatkan kinerja Guru.	
4.	David Guntoro, Totok Sumaryanto F, dan Achmad Rifai RC	Mengungkap efektifitas model supervisi akademik menggunakan alat bantu media ICT berbasis web	Penelitian ini berfokus pada pengembangan model, validasi model dan menganalisis efektifitas model E-Supervision	
5.	Ahmad Sahar (2015)	Mengukur keefktivitasan pelaksanaan supervisi akademik	Subjek dalam penelitian tersebut adalah pengawas dan pengukuran Efektifitas supervisi konvensional.	
6.	Rugaiyah (2016)	Meneliti supervisi berbasis informasi dan teknologi	Penelitian ini bertujuan mengembangkan model supervisi klinis berbasis informasi dan teknologi	
7.	Ajasan, Nasir Usman, Niswanto (2016)	Meneliti efektifitas pelaksanaan supervisi akademik	Pelaksanaan supervisi akademik, dalam penelitian ini pelaksanaan supervisi akademik dilakukan secara	

			konvensional melainkan bukan virtual/online.
8.	Abidin Sholeh (2017)	Meneliti platform digital dalam supervisi pendidikan	Platform sebagai objek penelitian ini adalah Edmodo dalam supervisi klinis untuk meningkatkan kompetensi professional
9.	Apriani Safitri, Mujiati (2019)	Mendesripsikan efektifitas pelaksanaan supervisi akademik	Pelaksanaan supervisi akademik, dalam penelitian ini pelaksanaan supervisi akademik dilakukan bukan dengan virtual/online.
10.	Deni Romdhoni (2017)	Meneliti supervisi akademik dengan metode deskriptif kualitatif	Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan supervisi akademik melalui kunjungan kelas dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Beberapa hasil penelitian dan literatur yang telah dikajian serta diuraikan di atas, serta beberapa literatur yang belum sempat peneliti sebutkan. Setelah melakukan analisis dan telaah belum ada yang secara spesifik membahas atau meneliti tentang efektifitas penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, maka peneliti merasa tertarik dan menemukan disinilah letak nilai kebaruan (*novelty*) penelitian ini tentang “Efektifitas penggunaan *e-learning* madrasah sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu”.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian dan penjelasan rinci tentang variabel penelitian yang akan diterapkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini ada faktor

yang mempengaruhi dan juga yang dipengaruhi, adapun faktor yang mempengaruhi dalam suatu penelitian biasa disebut dengan variabel bebas (*independent*) dan ditandai dengan X, dalam penelitian yang akan dilakukan ini variabel X merupakan penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi. Sedangkan variabel yang akan dipengaruhi adalah variabel terikat (*dependent*) yang biasa ditandai dengan Y dalam penelitian yang akan dilakukan ada 2 (dua) variabel Y yaitu Y1 dan Y2. Y1 merupakan variabel motivasi kerja sedangkan variabel Y2 yaitu variabel kinerja guru. Adapun variabel-variabel operasional dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi

Efektifitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan baik dan dengan peralatan yang tepat. *E-learning* merupakan suatu jenis belajar mengajar yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa menggunakan rangkaian elektronik (*lan, wan,* atau internet) untuk menyampaikan isi pembelajaran, interaksi, atau bimbingan. *E-learning* dapat dijadikan sebagai media Pembelajaran Jarak Jauh dan juga sistem pendidikan konvensional yang berfungsi untuk memperkuat model pembelajaran konvensional. Media Supervisi adalah sarana pembantu dalam pengawasan dalam bidang akademik ataupun pendidikan. Efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi dalam penelitian ini artinya melihat sejauh mana keefektifan *e-learning* sebagai alat bantu supervisi dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) pada sejumlah guru yang terlibat dalam penggunaan *E-learning* di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu.

2. Motivasi guru

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang terdapat dalam diri seorang guru yang mendorongnya untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik guna mencapai tujuan pembelajaran. Motivasi muncul sebagai hasil dari kepuasan kerja, dan kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap suatu pekerjaan yaitu sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru terhadap pekerjaan dapat berdampak baik pada individu guru yang bersangkutan, dan pada organisasi di mana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam penelitian ini, kinerja guru akan dilihat dan dipantau melalui aplikasi *e-learning*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. E-learning

1. Pengertian E-learning

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dibidang teknomologi Informasi dan komunikasi saat ini telah memberi segudang manfaat dan kemudahan serta berbagai kemungkinan dalam pengembangan sistem pendidikan khususnya diindonesia, istilah *e-learning* bukan hal yang baru dalam dunia pendidikan. Keberadaannya sangat diperlukan baik sebagai media informasi maupun komunikasi yang dilakukan secara bebas. Saat ini keberadaannya menjadi sangat penting terlebih dengan diberlakukannya sistem Pembelajaran Jarak Jauh melalui belajar secara elektronik, online/daring.

Istilah *e-learning* memiliki definisi yang sangat luas, *e-learning* terdiri dari huruf “e” yang merupakan singkatan dari *elektronik* dan *learning* yang berarti pembelajaran. Dengan demikian *e-learning* dapat diartikan sebagai pembelajaran dengan memanfaatkan bantuan perangkat elektronik, khususnya perangkat komputer. Fokus paling penting dalam *e-learning* adalah proses belajarnya (*learning*) itu sendiri, bukan pada “e” (*elektronik*), karena elektronik hanyalah sebagai alat bantu saja.²⁵

Soekarwati mengatakan bahwa *e-learning* adalah pembelajaran dengan menggunakan jasa atau bantuan perangkat elektronik, khususnya perangkat

²⁵ Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 32.

komputer. Karena itu, sering disebut pula dengan *on-line course*. Dalam berbagai literature, didefinisikan:

*“Is a generic term for all technologically supported learning using an array of teaching dan learning tools as phone bridging, audio and video tapes, teleconferencing, satellite transmissions, and the more recognized web-based training or computer aided instruction also commonly referred to as online courses”.*²⁶

Dengan demikian, *e-learning* atau pembelajaran dengan online adalah pembelajaran yang pelaksanaannya didukung oleh jasa elektronik, seperti telepon, audio, video tape, transmisi satelit, maupun komputer. *E-learning* dapat dipandang sebagai suatu pendekatan yang *inovatif* untuk dijadikan sebuah desain media penyampaian yang baik, terpusat pada pengguna, interaktif dan sebagai lingkungan belajar yang memiliki berbagai kemudahan-kemudahan tanpa kendala ruang dan waktu bagi siapa saja, dimana saja dan kapan saja. Dengan memanfaatkan berbagai atribut dan sumber teknologi digital dengan bentuk lain dari materi dan bahan pembelajaran yang sesuai untuk diterapkan pada suatu lingkungan belajar yang terbuka, fleksibel dan terdistribusi.²⁷

E-learning adalah suatu kegiatan pembelajaran yang ditransformasikan antara guru dengan peserta didik dengan Menggunakan Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi (KKPI), *e-learning* dapat berupa pembelajaran berbasis web yang dapat diakses dari intranet di jaringan lokal atau internet. Tujuan utama penggunaan teknologi informasi ini tidak lain adalah untuk meningkatkan *efisiensi* dan *efektivitas*, *transparansi*, serta

²⁶ R Poppy Yaniawati, *E-Learning dan Alternatif Pembelajaran Kontemporer* (Bandung: Arfino Raya, 2010), 73.

²⁷ Horton, William & Horton, Katherine. *E-Learning Tools and Technologies: A consumer guide for trainers, teachers, educators, and instructiona designers* (USA: Wiley Publishing, Inc, 2003)

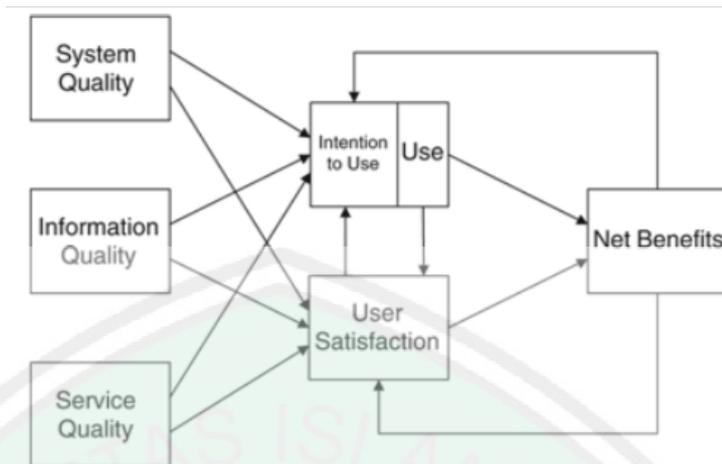
akuntabilitas pembelajaran. Di samping itu, aplikasi *e-learning* juga harus mempunyai kemudahan (*keluwesan*) bantuan profesional terhadap para usernya dalam hal ini kepala sekolah, guru, staf maupun siswa.

Dari uraian diatas jelas bahwa *e-learning* bentuk kegiatan pembelajaran yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, hingga kenyamanan belajar. Selain itu layanan pembelajaran yang lebih baik, menarik, interaktif, atraktif adalah objek *e-learning*. Dan hasil akhir yang diharapkan adalah peningkatan kualitas pembelajaran, pengurangan biaya, waktu, maupun tenaga untuk proses pembelajaran.

2. Efektifitas E-learning

Untuk mengetahui sejauh mana sistem yang diterapkan dapat dikatakan efektif dan berhasil diperlukan sebuah langkah evaluasi untuk membuktikannya. Saat ini banyak metode yang dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan sebuah sistem. DeLone dan McLean²⁸ merumuskan bahwa kesuksesan sebuah sistem informasi dipengaruhi oleh 6 (enam) faktor yang meliputi kualitas sistem, informasi, layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan manfaat sistem. Sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

²⁸ W. H. DeLone and E. R. Mclean, "The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update," (J. Manag. Inf. Syst., vol. 19, no. 4, 2003), 9-30.



Gambar 2.1 Model Kesuksesan Sebuah Sistem Informasi
(Sumber: DeLone & McLean, 2003)

Khusus dalam pengukuran pada kepuasan pengguna terdapat dua instrumen pengukuran yang dapat digunakan yaitu *End User Computing Satisfaction* (EUCS) yang dirumuskan oleh Doll²⁹ dan *User Information Satisfaction* (UIS) yang dirumuskan oleh Ives.³⁰ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Seddon dan Yip³¹ yang melakukan perbandingan antara instrumen EUCS dan UIS menunjukkan bahwa metode EUCS lebih berguna dan efektif dibandingkan metode UIS.

Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya membangun sebuah tampilan yang menarik dalam suatu *website* atau aplikasi untuk membangun citra yang positif di mata konsumen sehingga mendapatkan kepercayaan konsumen. Selain itu tampilan situs web yang menarik dapat menciptakan suasana yang

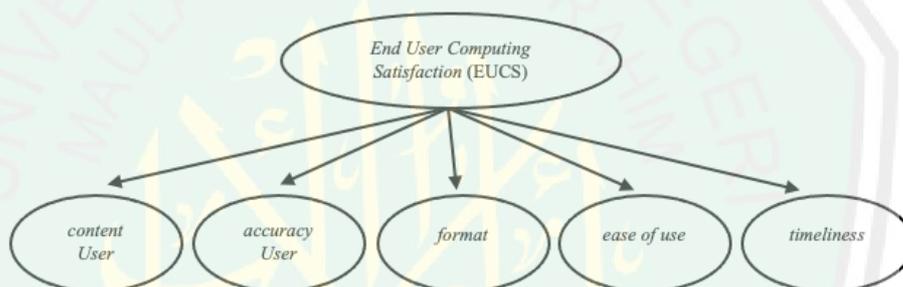
²⁹ W. J. Doll and G. Torkzadeh, "The Measurement of End-User Computing Satisfaction," (MIS Q., vol. 12, no. 2, 1988), 259.

³⁰ B. Ives, M. H. Olson, and J. J. Baroudi, "The measurement of user information satisfaction," (Commun. ACM, vol. 26, No. 10, 1983), 785-793.

³¹ P. Seddon and S.-K. Yip, "An Empirical Evaluation of User Information Satisfaction (UIS) Measures for Use with General Ledger Accounting Software," (J. Inf. Syst., vol. 6, no. 1, 1992), 75-92.

menyenangkan bagi pengguna (*user*). Hal ini yang mendorong peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi untuk kemudian menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan terhadap aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi agar lebih efektif, memudahkan, hingga memuaskan penggunanya.

Variabel penelitian efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* yang peneliti adopsi sesuai dengan instrumen yang terdapat pada metode EUCS meliputi *content*, *accuracy*, *format*, *ease of use*, dan *timeliness*.



Gambar 2.2 Instrumen EUCS
(Sumber: Doll & Torkzadeh, 1998)

Doll telah menyusun item-item pertanyaan dalam penelitian EUCS, pertanyaan-pertanyaan inilah yang nantinya diadopsi dan digunakan sebagai pedoman pembuatan kuesioner untuk mengukur efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi.

B. Supervisi Akademik

1. Pengertian Supervisi Akademik

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja

bawahan. Secara istilah dalam *canter good's dictionary education*, dinyatakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran, termasuk memberikan stimulus, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru, menyeleksi dan merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode mengajar serta mengevaluasi pengajarannya.³²

Glikman dalam Bafadal mendefinisikan supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pembelajaran,³³ Harris dalam Sahertian mengatakan supervisi adalah apa yang dilakukan oleh petugas sekolah terhadap stafnya untuk memelihara (*maintain*) atau mengubah pelaksanaan kegiatan di sekolah yang langsung berpengaruh terhadap proses mengajar guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa.³⁴ Baharuddin mengemukakan supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan mutu dan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang baik.³⁵

Dengan demikian, situasi belajar mengajar di sekolah akan jauh lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin, yang mana dapat mengatur, mengawasi dan memberikan contoh pada bawahannya (guru

³² Jamal Makmur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 19.

³³ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 100.

³⁴ Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 56.

³⁵ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2008), 102.

maupun staf sekolah). Sebagaimana telah difirmankan oleh Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 30:³⁶

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ - ٣٠

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

Relevansi yang berkaitan dengan ayat diatas memberi makna tentang keterampilan *supervisor*, Allah SWT menjadikan manusia sebagai pemimpin untuk mengemban tugas dan fungsinya sebagai *kholifah* di muka bumi. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu atau tolong menolong terhadap guru. Islam sangat menganjurkan sikap tolong-menolong.

Hal tersebut banyak dijelaskan didalam al-Qur’an, sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat al-Maidah ayat 2:³⁷

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ
الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ - ٢

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi*

³⁶ Al-Quran, 2 (Al-Baqoroh): 30.

³⁷ Al-Qur’an, 5 (Al-Ma’idah): 106.

Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Dari penjelasan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tolong-menolong khususnya dalam hal kebaikan merupakan kewajiban bagi sesama muslim. Sedangkan pusat pengembangan tenaga kependidikan badan pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan kebudayaan dan penjaminan mutu pendidikan kementerian pendidikan dan kebudayaan dalam bahan ajar supervisi akademik implementasi kurikulum 2013 menjelaskan tentang supervisi akademik. Dengan mengeksplorasi pendapat para ahli mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu dan membimbing guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.³⁸

Pendapat lain mengatakan Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.³⁹ Adapun Sergiovanni yang dikutip oleh tim dosen administrasi pendidikan universitas pendidikan indonesia mengemukakan pernyataan yang berhubungan dengan supervisi sebagai berikut. (1) Supervisi lebih bersifat proses dari pada peranan,

³⁸ Imam Machali & Ara Hidayat, “*The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*,” (Jakarta: Kencana, 2016), 145.

³⁹ Donni Juni Priansa, dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 106.

(2) Supervisi adalah suatu proses yang digunakan oleh personalia sekolah yang bertanggung jawab terhadap aspek-aspek tujuan sekolah yang bergantung secara langsung kepada para personalia yang lain, untuk menolong mereka menyelesaikan tujuan sekolah itu.⁴⁰ Menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Donni, supervisi akademik merupakan supervisi yang menekankan pada masalah akademik dan pembelajaran. Sementara Kemendiknas menyatakan, supervisi akademik merupakan upaya untuk guru-guru mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran.⁴¹

Dengan demikian pengertian supervisi akademik merupakan upaya bantuan oleh kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga berimplikasi terhadap tujuan pendidikan yang optimal. Hal yang perlu dilakukan melalui pemberian bantuan, bimbingan, pembinaan serta pemberian kesempatan terhadap guru untuk mengembangkan profesionalisme kinerjanya. Dan pada hakikatnya, pelaksanaan supervisi akademik ditujukan untuk memberikan bantuan secara langsung maupun sebaliknya terhadap guru dengan harapan guru dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dalam merencanakan pembelajaran, hingga melaksanakan proses pembelajaran sehingga Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dapat berjalan dengan optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya supervisi akademik dapat diartikan sebagai bimbingan profesional

⁴⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 313.

⁴¹ Donni Juni Priansa, dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 107.

oleh kepala sekolah/madrasah kepada guru-guru dan bukan sama sekali menilai guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan bantuan atau bimbingan terhadap guru. Bimbingan yang profesional yang dimaksudkan adalah segala usaha yang memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang lebih baik, sehingga mereka jauh lebih maju, dan optimal lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yakni memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran. Selain itu, peningkatan kemampuan guru tidak hanya sebatas menyangkut kepada pengetahuan dan keterampilan, namun juga meliputi peningkatan komitmen (*commitment*), kemauan (*willingness*), hingga motivasi (*motivation*) guru.

Kepala Sekolah merupakan atasan pemimpin yang terus memberikan bimbingan terhadap anggotanya (guru) dan setiap pemimpin kelak pasti akan mempertanggungjawabkan apa yang dipimpinnya sebagaimana Hadits Nabi SAW:⁴²

عن ابن عمر عن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنه قَالَ: أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Setiap kamu bertanggungjawab atas kepemimpinannya: maka seorang imam adalah pemimpin dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki adalah pemimpin di dalam keluarganya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, perempuan adalah pemimpin dirumah suaminya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, pembantu adalah

⁴² Kitab Al-Lu'lu' wal Marjan No.1199

*pemimpin/penanggungjawab terhadap harta tuannya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang anak adalah pemimpin terhadap harta ayahnya dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, maka setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu bertanggungjawab atas kepemimpinannya”.*⁴³

Dari Hadits diatas dapat dipahami bahwa tanggungjawab merupakan kewajiban individu sebagai hamba Allah yang kepadanya dititipkan sebuah amanat untuk menjadi pemimpin atau penguasa, baik dirinya sendiri maupun orang lain yang menjadi tanggungjawabnya.⁴⁴

Hadits tersebut jelas menyatakan setiap manusia adalah pemimpin, baik bagi keluarganya, masyarakatnya, lembaganya atau bahkan dirinya sendiri. Maka dari itu seorang manusia harus berlaku adil dan jujur pada dirinya sendiri. Dalam sebuah lembaga pendidikan seorang kepala madrasah harus bersifat adil dan jujur kepada siapapun juga dan dalam hal apapun juga. Di samping itu, kepala sekolah/madrasah juga harus bertanggung jawab, salah satu bentuk tanggung jawab tersebut dengan melakukan supervisi dengan baik. Sehingga dapat dirumuskan bahwa supervisi tidak lain adalah usaha kepala sekolah/madrasah untuk memberikan layanan kepada para guru baik secara kelompok maupun individual dalam usaha memperbaiki situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan kualitas pembelajaran pada khususnya.

2. Tujuan Supervisi Akademik

Yusak Burhanuddin mengemukakan bahwa tujuan supervisi adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik

⁴³ Juwariyah, *Hadis Tarbawy* (Yogyakarta: Teras, 2010), 102.

⁴⁴ Juwariyah, *Hadis Tarbawy* (Yogyakarta: Teras, 2010), 103.

melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar sebagaimana penjelasan berikut ini:

- a. Meningkatkan Efektifitas dan efesiensi belajar mengajar.
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dan pelaksanaan tugas di sekolah.
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.⁴⁵

Sedangkan menurut Peter Oliva dalam *supervision for today's scholls* yang dikutip oleh Donni, menyatakan bahwa kegiatan supervisi akademik dimaksudkan untuk:⁴⁶

- a. Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran;
- b. Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran;
- c. Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran;
- d. Membantu guru dalam mengelola kelas;
- e. Membantu guru dalam mengembangkan kurikulum;
- f. Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum;
- g. Membantun guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri;

⁴⁵ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, cet.ke-3 (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 100.

⁴⁶ Donni Juni Priansa, dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 108.

- h. Membantu guru bekerjasama dengan kelompok;
- i. Membantu guru melalui *inservice program*.

Pelaksanaan supervisi dalam lapangan pendidikan pada dasarnya bertujuan memperbaiki proses belajar mengajar secara menyeluruh.⁴⁷ Dalam hal ini tujuan supervisi akademik tidak hanya sebatas memperbaiki mutu pengajaran, melainkan membentuk dan membina guru profesi guru dalam arti yang lebih luas mulai dari pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran pemberlajaran, meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan pembinaan dan bimbingan dalam implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat hingga teknik evaluasi pembelajaran.

Menurut Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto secara Nasional tujuan kongkrit dari supervisi akademik adalah:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman murid-murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d. Membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modern.
- e. Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid.
- f. Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

⁴⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 77.

- g. Membantu guru-guru baru disekolah sehingga merasa gembira dengan tugas-tugas yang diperolehnya.
- h. Membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
- i. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurakan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.⁴⁸

Dari penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa tujuan supervisi pada hakekatnya adalah membantu dan menumbuhkan kualitas profesionalisme guru, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar secara *efektif* dan *efisien* baik dalam menggunakan alat-alat pelajaran serta memecahkan semua permasalahan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain perbaikan terhadap kualitas guru mulai dari kekurangan, kesalahan serta upaya membantu guru untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

3. Prinsip-Prinsip Supervisi

Disebutkan agar pelaksanaan supervisi berjalan efektif telah diulas dalam buku materi pelatihan penguatan kemampuan kepala sekolah, hendaknya supervisi dilakukan dengan cara:

⁴⁸ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1984), 40.

- a. Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- b. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- c. Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- d. Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- e. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- f. Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- g. Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- i. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- j. Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- k. Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- l. Berkesinambungan (Supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah).
- m. Terpadu, artinya menyatu dengan dengan program pendidikan.

- n. Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik di atas.⁴⁹

Secara rinci terdapat dua macam prinsip supervisi akademik yakni secara umum dan dan secara khusus.

a. Prinsip umum supervisi yakni:

- 1) Supervisi harus bersifat praktis dalam arti dapat dikerjakan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah.
- 2) Hasil supervisi harus berfungsi sebagai sumber informasi bagi staf sekolah (dalam hal ini guru) untuk mengembangkan proses belajar mengajar.
- 3) Supervisi dilaksanakan dengan mekanisme yang menunjang kurikulum yang berlaku.

b. Adapun prinsip khusus yakni:

- 1) Sistematis, artinya supervisi dikembangkan dengan perencanaan yang matang sesuai dengan sasaran yang diinginkan.
- 2) Objektif, artinya supervisi memberikan masukan sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.
- 3) Realistis, artinya supervisi didasarkan atas kenyataan yang sebenarnya, yaitu pada keadaan atau hal-hal yang sudah dipahami dan dilakukan oleh para staf sekolah terutama guru.

⁴⁹ Surya Dharma, *Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), 4.

- 4) Antisipatif, artinya supervisi diarahkan untuk menghadapi kesulitan-kesulitan yang mungkin akan terjadi.
- 5) Konstruktif, artinya supervisi memberikan saran-saran perbaikan kepada yang disupervisi untuk terus berkembang sesuai dengan ketentuan atau aturan yang berlaku.
- 6) Kreatif, artinya supervisi mengembangkan kreatifitas dan inisiatif guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 7) Kooperatif, artinya supervisi mengembangkan perasaan kebersamaan untuk menciptakan dan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- 8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan saling asuh, tut wuri handayani.⁵⁰

Dari penjelasan diatas terdapat beberapa prinsip supervisi yang hendaknya diwujudkan dalam proses supervisi akademik disekolah diantaranya *konstruktif, kooperatif dan demokratis*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah/madrasah selaku supervisor harus amanah, adil dan menghindari sifat otoriter, tidak menganggap dirinya selalu benar sendiri serta dalam pelaksanaan supervisi tidak cenderung mencari kesalahan-kesalahan guru. Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin haruslah mempunyai prinsip-prinsip kepemimpinan dalam islam, antara lain:

⁵⁰ Surya Dharma, *Metode dan Teknik Supervisi* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 15.

a. Amanah

Amanah merupakan salah satu sifat wajib Rasulullah SAW, ada sebuah ungkapan “Kekuasaan adalah amanah, karena itu harus dilaksanakan dengan penuh amanah”. Ungkapan ini menurut Said Agil Husin Al-Munawwar, menyiratkan dua hal. *Pertama*, apabila manusia berkuasa di muka bumi, menjadi khalifah maka kekuasaan yang diperoleh sebagai suatu pendelegasian kewenangan dari Allah swt, dengan demikian kekuasaan yang dimilikinya hanyalah sekedar amanah. *Kedua*, karena kekuasaan itu pada dasarnya amanah, maka pelaksanaannya pun memerlukan amanah, amanah dalam hal ini adalah sikap penuh pertanggung jawaban, jujur dan memegang teguh prinsip.⁵¹

b. Adil

Istilah adil merupakan serapan dari bahasa arab ‘*adl*. Dalam al-Qur’an Surat Shad ayat 26, disebutkan:

يٰۤاٰدٰۤا۟دُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَضِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: (Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.⁵²

⁵¹ Said Agil Husin Al-Munawwar, *Al-Qur’an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki* (Jakarta: Ciputat Pres, 2002), 200.

⁵² Al-Qur’an, 38 (As-Shad), 26.

Ayat tersebut menerangkan tentang perintah kepada nabi Daud untuk memutuskan perkara dengan adil tanpa mnegikuti hawa nafsunya, yang mana adil adalah salah satu prinsip kepemimpinan dalam islam.

c. Musyawarah

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengkoomodir pendapat anggota dibawahnya (guru) dan tidak bertindak otoriter, seperti yang di jelaskan dalam al-Qur'an surat At-Thalaq ayat 06:⁵³

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزِضِعْ لَهُ الْآخَرَىٰ

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*

Ayat ini menceritakan kepemimpinan kepala rumah tangga yaitu suami yang mana diperntahkan kepada suami untuk memusyawarahkan segala sesuatu kepada pihak istri.

⁵³ Al-Qur'an, 65 (At-Talaq), 06.

d. Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Dalam Ensiklopedi islam indonesia, ada juga *entry* “Amar makruf nahi munkar” yang diartikan sebagai “suruhan untuk berbuat baik serta mencegah dari perbuatan jahat”, istilah itu diperlakukan dalam satu kesatuan istilah, dan satu kesatuan arti pula, seolah-olah keduanya tidak dapat dipisahkan.⁵⁴ Adapun ayat yang membahas tentang amar ma'ruf nahi munkar sebagaimana al-Qur'an surat Ali Imron ayat 104:⁵⁵

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”.

C. Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

1. Motivasi Guru

Motivasi berasal dari Bahasa latin “*movere*” yang berarti sama dengan “*to move*” dalam Bahasa inggris memiliki arti mendorong atau menggerakkan. Menurut Echols dan Shadily diikuti oleh Fathurrohman dan Suryana⁵⁶ memberikan pengertian motivasi sebagai “penguat alasan, daya batin, dorongan”. Sedangkan Terry berpendapat, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan

⁵⁴ M. Dawan raharjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep kunci* (Jakarta: Paramadina, 2002), 619.

⁵⁵ Al-Qur'an, 3 (Ali imron), 104.

⁵⁶ Fathurrohman, Aa suryana, *Guru Profesional* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 52.

tindakan-tindakan”.⁵⁷ Sedangkan menurut Slavin menyebutkan, motivasi adalah suatu proses didalam diri individu yang aktif, mendorong, memberikan arah dan menjaga perilaku setiap saat.⁵⁸

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penguat, daya batin, dorongan serta keinginan yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan merangsangnya untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu Tindakan.

Menurut McClelland motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama terdapat kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.⁵⁹ Hasibuan mengatakan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak manusia untuk berkeja keras dengan memberi semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.⁶⁰ Sedangkan tujuan motivasi menurut hasibuan antara lain sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan kinerja kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

⁵⁷ Hasibuan, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler* (Surakarta: Muhammadiyah University Press and Magister UMS, 2007), 145.

⁵⁸ Baharuddin, Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), 22.

⁵⁹ Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 145.

⁶⁰ Fathurrohman, Aa suryana, *Guru Profesional* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 55.

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan tujuan motivasi ialah mendorong gairah atau semangat kerja guru, meningkatkan kedisiplinan, kreativitas serta mampu mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya. Sedangkan tujuan motivasi dalam penelitian ini dimaksudkan kepada motivasi mengajar guru, dengan begitu akan senantiasa berimplikasi terhadap proses pembelajaran yang lebih baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kinerja merupakan dorongan atau daya penggerak seseorang untuk bekerja lebih baik dalam kondisi sendiri maupun bekerja sama dengan segala upaya untuk mengapai kepuasan. Selain itu motivasi kinerja merupakan suatu tindakan yang berimplikasi terhadap semangat atau dorongan kerja yang lebih baik.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang dimiliki oleh tiap individu manusia yang mana dalam kekuatan tersebut dapat dikembangkan sendiri, baik secara *intrinsic* maupun *ekstrisik* yang dapat berupa imbalan berupa imbalan moneter maupun non moneter yang berpengaruh terhadap kinerjanya secara positif maupun negative, sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh masing-masing inividu.

Seorang tenaga pendidik dapat menggunakan motivasi kerjanya sebagai energi potensial, dimana energi tersebut akan keluar tergantung kepada dorongan motivasi pada dirinya, situasi hingga peluang yang ada. Motivasi kerja guru baik *intrinsic* maupun *ekstrisik* dapat memberikan daya dorong semangat untuk mengajar sebab kebutuhannya terpenuhi.

2. Teori Motivasi Kerja Guru

Dalam Pandangan modern saat ini Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku saefullah mengemukakan setidaknya ada empat macam kebutuhan manusia berkenaan dengan teori motivasi kerja, antara lain:⁶¹

a. *Need of Achiefment* (motivasi berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi atau refleksi dari dorongan tanggung jawab untuk pemecahan masalah, seorang guru yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) merupakan dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menuju tangga keberhasilan. Menurutnya, penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu bukan untuk imbalan yang menyertainya. Sejumlah karakteristik menunjukkan pegawai yang

⁶¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 260.

berorientasi prestasi adalah bekerja keras apabila memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka cenderung mempercayai bawahan mereka, bersedia berbagi dan menerima gagasan secara terbuka, menetapkan tujuan tinggi, dan berharap bahwa pegawainya juga akan berorientasi prestasi.

b. *Need of Affiliation* (motivasi bersahabat)

Motivasi Bersahabat adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar sosial. Perbandingan antara pegawai yang bermotivasi prestasi bekerja lebih keras apabila penyedia mereka menyediakan penilaian terperinci tentang perilaku kerja mereka. Akan tetapi, orang-orang yang termotivasi *afiliasi* bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.

c. *Need of Competence* (motivasi kompetensi)

Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk bertindak *inovatif*. Hal yang paling penting adalah mendapatkan keuntungan dari pengalamannya. Umumnya, motivasi ini menyebabkan seseorang cenderung melakukan

pekerjaan dengan baik karena kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.

Orang yang memiliki motivasi kompetensi ini juga mengharapkan adanya hasil yang berkualitas tinggi dari rekan mereka dan mungkin terasa tidak sabar apabila orang-orang yang bekerja dengan mereka tidak melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik. Dorongan mereka untuk mencapai hasil yang baik mungkin sangat besar sehingga mereka cenderung mengabaikan pentingnya hubungan manusiawi dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mempertahankan tingkat hasil yang bagus.

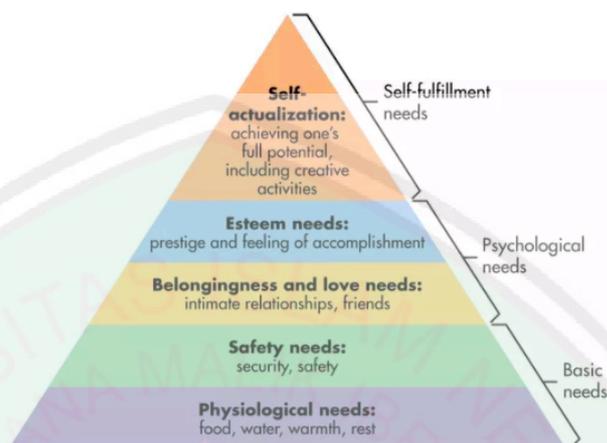
d. *Need of Power* (motivasi berkuasa)

Motivasi Berkuasa adalah kebutuhan terhadap kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas yang memiliki pengaruh terhadap orang lain. Motivasi merupakan satu hal terpenting dalam organisasi, berikut beberapa alasan yang dikemukakan Saefullah, antara lain:

- 1) Orang-orang harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi dan senantiasa berada dalam situasi itu.
- 2) Para karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- 3) Motivasi merupakan hal yang penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Selain itu, menurut Abraham Maslow mengungkapkan indikator motivasi kerja yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan, dimana dalam

teori tersebut terdiri dari lima tingkat kebutuhan manusia, yang digambarkan dalam sebuah piramida berikut:



Gambar 2.3 Piramida Herarki Kebutuhan Abraham Maslow

Melalui piramida diatas kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Berdasarkan teori tersebut dapat diurutkan mulai dari bawah ke atas yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang diuraikan sebagai berikut:⁶²

a. *Need of Physiological* (kebutuhan psikologi)

Merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar dimana hal ini merupakan kebutuhan untuk dapat bertahan hidup seperti kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan oksigen, kebutuhan tidur dan lain sebagainya.

b. *Need of Safety* (kebutuhan rasa aman)

Ketika kebutuhan psikologis cenderung sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yakni kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini

⁶² Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 263.

meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c. *Need of Social* (kebutuhan sosial)

Pada tingkatan ketiga yakni kebutuhan sosial dimana kebutuhan ini akan muncul Ketika kebutuhan psikologis dan rasa aman telah didapat. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi hingga melakukan interaksi lebih erat dengan orang lain. Dalam sebuah organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya rasa kekeluargaan, kerja kelompok.

d. *Need of Esteem* (kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai maupun dipuji atas prestasi yang ditorehkan, pengakuan atas kemampuan serta keahlian pegawai.

e. *Need of Self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan dan pencapaian yang paling tinggi, sebab hal ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang terdapat dalam diri seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ini cenderung meningkat seiring ia mengaktualisasikan perilakunya. Maslow menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang

unik.⁶³ aktualisasi diri merupakan penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas, serta potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan diri tersebut. Seseorang yang didominasi kebutuhan ini cenderung suka terhadap tugas-tugas yang cukup menantang keahliannya.

Melalui teori diatas, maka penulis menganggap perlu mengambil indikator atau subvariabel yang berkaitan dengan teori motivasi kerja guru, yang meliputi: *need of achievement, need of affiliation, need of competence, need of power, need of physiological, need of safety, need of social, need of esteem dan need of self actualization.*

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *work performance* atau *job performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.⁶⁴ Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Dalam materi diklat “peningkatan kinerja guru” yang diterbitkan oleh direktorat tenaga kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.⁶⁵

⁶³ Arianto, *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 139.

⁶⁴ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 570.

⁶⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), 20.

Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.⁶⁶ Sedangkan Wahjosomidjo, mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja⁶⁷. Selain itu, Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁶⁸

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Jika kinerja terkait dengan tenaga pendidik

⁶⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 39.

⁶⁷ Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 430.

⁶⁸ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), 30.

(guru) atau kinerja guru, maka kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Hasil kerja guru pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁶⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

⁶⁹ Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja*, 21.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa bahwa, sedikitnya terdapat 10 (sepuluh) faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik *faktor internal* maupun *faktor eksternal*:⁷⁰

Kesepuluh faktor tersebut antara lain: (1) Dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) Minat terhadap tugas, (4) Penghargaan terhadap tugas, (5) Peluang untuk berkembang, (6) Perhatian dari pimpinan, (7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) maupun kelompok kerja guru (KKG), (9) Kelompok diskusi terbimbing serta (10) Layanan perpustakaan.

Faktor *internal* pada dasarnya meliputi berbagai kondisi yang meliputi kondisi fisik, kemampuan, bakat, minat dan motivasi. Kondisi fisik merupakan faktor terpenting yang sangat mempengaruhi prestasi kerja guru dan sangat menentukan bagi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Kemampuan merupakan suatu kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan dari atasan atau lembaga yang memberikan tugas tersebut. Bakat, minat, motivasi adalah kemampuan dasar yang dibawa sejak lahir. Berbagai sikap yang harus dimiliki setiap orang seperti sikap mudah bergaul, rela berkorban, memiliki tanggung jawab. Guru sebagai manusia yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, oleh karena itu guru sangat membutuhkan motivasi guna meningkatkan semangat kerjanya.

⁷⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 227.

Sedangkan faktor *eksternal* terdiri dari karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, masa kerja, dan system pengelolaan, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karakteristik kerja merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan guru adalah mendidik dalam arti luas.
- b. Fasilitas pendidik meliputi sarana prasarana yang berupa alat penunjang kegiatan belajar mengajar.
- c. Masa kerja merupakan hubungan antara pelaksana pekerjaan dengan prestasi kerja yang didasarkan pada anggapan bahwa semakin lama orang tersebut bekerja semakin lama pula orang tersebut mendapat pengalaman, maka semakin terampil dan cakap dalam penyelesaian tugasnya.
- d. Sistem pengelolaan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mendayagunakan sumber daya yang ada guna pencapaian program-program pendidikan yang telah dicanangkan oleh lembaga tersebut sekaligus untuk mendorong peningkatan prestasi kerja.

5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan mengacu kepada tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk didalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan Rencana Tindak Lanjut (RTL) dari hasil penilaian. Berdasarkan tugas utama tersebut dapat dibuat indikator-indikator

penilaian kerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut.⁷¹

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, hingga pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, hal ini mengacu kepada Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 yang mendefinisikan penilaian kinerja guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan yang diuraikan sebagai berikut:⁷²

- a. Perencanaan pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber belajar/media, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang benar dan tepat, mengakhiri pembelajaran yang efektif.

⁷¹ Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Kementrian dan Kebudayaan RI, 2012), 5.

⁷² Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik*, (Di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1), 5.

- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi, menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

D. E-learning Sebagai Sebuah Platform Supervisi Berbasis Online

Dalam kondisi darurat pandemi kegiatan pembelajaran tidak dapat berjalan secara normal seperti biasanya, namun demikian siswa harus tetap mendapatkan layanan pendidikan dan pembelajaran sebagaimana mestinya. Pada masa darurat pandemi Covid-19, madrasah tetap menjalankan kegiatan pembelajaran sesuai kondisi dan kreatifitas masing-masing madrasah, siswa belajar melalui online dari rumah melalui bimbingan guru dan orang tua. Dalam rangka mendukung kegiatan belajar jarak jauh tersebut, kementerian agama melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) telah melakukan beberapa ikhtiar dengan menerbitkan SK Dirjen Pendis Nomor 2791 Tahun 2020 tentang panduan kurikulum darurat pada madrasah. Dengan diterbitkannya SK tersebut diharapkan menjadi pedoman dan panduan agar proses pembelajaran tetap dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta dalam SK tersebut memberikan alternatif kegiatan pembelajaran yang salah satunya Pembelajaran Jarak Jauh melalui aplikasi *e-learning* madrasah.

Dalam penggunaan *e-learning* tersebut proses pembelajaran dapat dilakukan melalui online atau tidak dilakukan dalam suatu ruangan kelas. Proses pembelajaran juga berlangsung *flexibel* setiap saat tanpa dibatasi ruang dan waktu. Namun tidak sedikit guru dibuat gugup dengan kebiasaan baru ini, oleh sebab itu

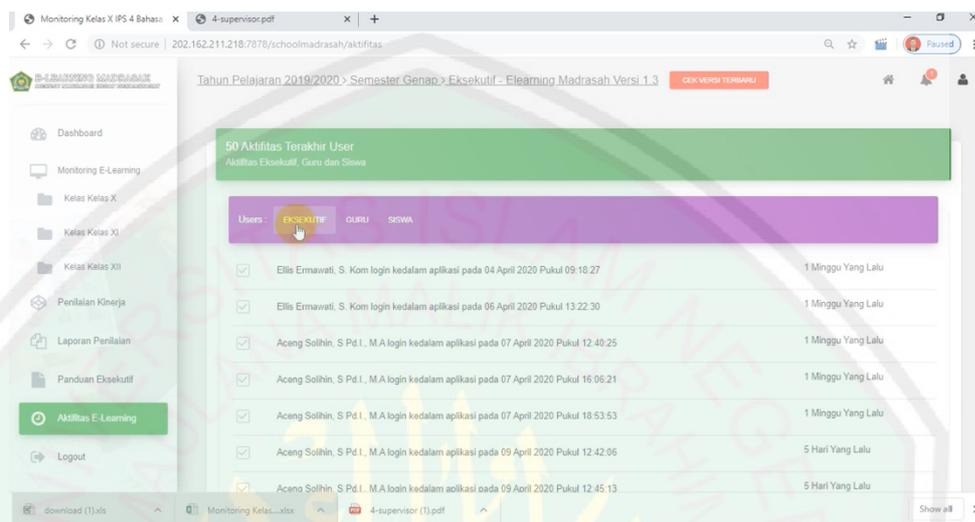
dibutuhkan peran kepala madrasah sebagai supervisor, untuk memberikan bimbingan, mengontrol kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru dalam aplikasi *e-learning*. Sebab tidak hanya guru dan siswa, *e-learning* Madrasah menyediakan 6 (enam) akses login diantaranya operator madrasah, guru mata pelajaran, siswa, wali kelas, guru BK dan supervisor dimanapun dan kapanpun.⁷³

Penerapan *e-learning* sebagai media supervisi merupakan sebuah kemajuan dan bisa dibilang baru, sebab beberapa *platform* pembelajaran atau *e-learning* yang ada tidak memiliki fitur yang terintegrasi sebagaimana *e-learning* madrasah dimana terdapat fitur eksekutif atau supervisi yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah maupun pengawas. Sehingga tugas serta tanggung jawab dari pada kepala madrasah dalam hal ini supervisi/pengawasan dapat dilaksanakan secara fleksibel, kendati proses kegiatan belajar mengajar dilaksanakan secara online, tidak seperti pengawasan tatap muka langsung.

Dalam *e-learning* madrasah terdapat beberapa perbedaan hak akses (*role*) antara guru dengan kepala madrasah, dimana kepala madrasah selain bertindak sebagai supervisor juga sebagai eksekutif yang berarti dapat menambah atau menghapus guru maupun walik kepala sekolah, selain itu, yang bertindak sebagai supervisor dalam *e-learning* madrasah ini antara lain kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan pengawas madrasah. Adapun beberapa fitur supervisor dalam *e-learning* madrasah antara lain:

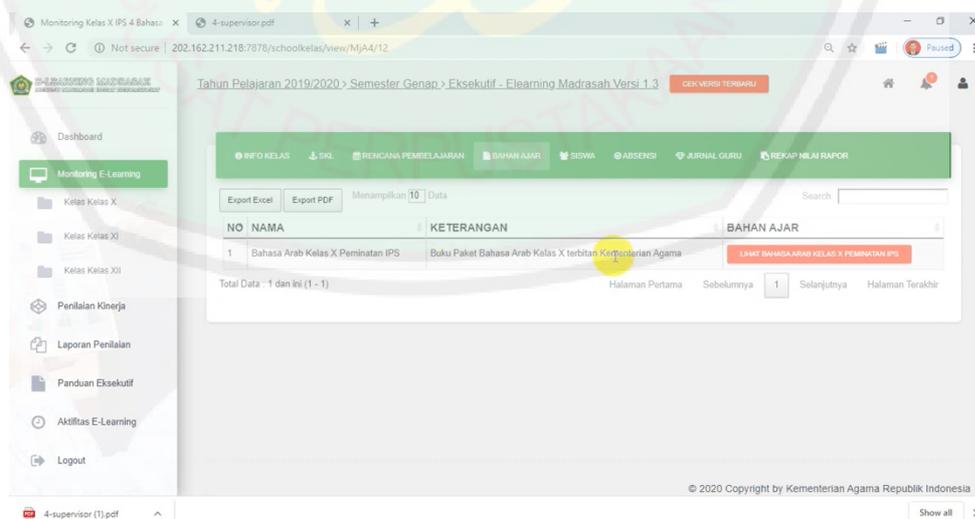
⁷³ E-learning madrasah, <https://elearning.kemendiknas.go.id/web/layanan>, (diakses pada 15 Agustus 2020).

1. Memonitoring aktivitas guru, artinya kapan guru login terakhir dan kapan guru melakukan pembelajaran melalui *e-learning*. Tampak seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.4 Halaman Aktifitas E-learning

2. Memonitor data-data yang telah disimpan, artinya data-data berkenaan dengan pembelajaran mulai RPP, SKL, media pembelajaran hingga presensi siswa. Tampak seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.5 Halaman Monitoring Data Yang Tersimpan

3. Memberikan penilaian kinerja guru yang dapat dilakukan tiap bulan.

NO	NUPTK	NAMA	MATA PELAJARAN	JUMLAH KELAS	BULAN	NILAI
1	1537755657210072	Aam Aminah, S. Pd	1. Tidak ada kelas	0 Ruang Kelas	April	- Pilih -
2	6133761663110073	Abd. Ghafur, S. Pd	1. Kimia	5 Ruang Kelas	April	- Pilih -
3	5544744646110083	Abdul Ghazi, S.Ag	1. Bahasa Inggris	1 Ruang Kelas	April	- Pilih -
4	5744753654110042	Abdullah Nur, Lc	1. Bahasa Arab	2 Ruang Kelas	April	- Pilih -
5	9641747649110062	Abdullah, S. Pd	1. Tidak ada kelas	0 Ruang Kelas	April	- Pilih -
6	3258751653200023	Abul Abbas Asshafah, M.A	1. Tidak ada kelas	0 Ruang Kelas	April	- Pilih -
7	0252757659110053	Aceng Solihin, S Pd.I, M.A	1. Bahasa Arab	5 Ruang Kelas	April	- Pilih -
8	3173951605880009	Achmad Fahar Ramadhan, S.Pd., M.Si	1. Geografi	1 Ruang Kelas	April	- Pilih -
9	4842748651110102	Agus Supriyadi, S. Ag	1. Tidak ada kelas	0 Ruang Kelas	April	- Pilih -

Gambar 2.6 Halaman Penilaian Kinerja Guru

E. Efektifitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru

Pada bagian ini penulis hendak menarangkan hubungan antara variabel yang hendak dipakai penulis dalam penelitian. Dimana hubungan antara variabel itu dibantu oleh beberapa teori-teori relevan yang terpaut langsung dengan variabel tersebut. Setelah itu hubungan antar variabel yang dibantu oleh teori tersebut, sesuai dengan pendekatan penelitian yang peneliti pakai yakni kuantitatif yang menggunakan paradigma objektif/ilmiah yang memiliki tujuan dalam usahanya menemukan pengetahuan melalui verifikasi hopotesis atau dugaan yang dispesifikasikan dengan cara apriori.⁷⁴ Hubungan antar Variabel meliputi:

⁷⁴ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), 173.

1. Efektifitas Aplikasi E-Learning Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Motivasi Guru

Saat ini ini banyak kita temui bahwa mutu pendidikan di Indonesia, terlebih jika melihat skor PISA beberapa tahun yang masih jauh dari harapan dan senantiasa dikaitkan dengan motivasi kerja guru dalam proses pengajarannya. Sebab perihal ini guru pula sebagai determinan mutu pembelajaran, oleh karenanya dibutuhkan peran kepala sekolah yang bertindak sebagai supervisor untuk motivasi kerja serta bimbingan terhadap guru agar dapat tercapainya tujuan pembelajaran yang lebih baik.

Seirama dengan hal ini Samsuadi berpendapat tentang memotivasi kerja guru maka peranan kepala sekolah dan atau pengawas diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif. Dalam hal ini, kepala sekolah yang melakukan supervisi secara intensif dapat dilaksanakan melalui pemberian motivasi serta bimbingan kepada guru, pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kinerja guru.⁷⁵

Selain itu, Mulyono berpendapat bahwa Seorang manajer kepala sekolah yang mempunyai kewenangan untuk melakukan supervisi menjadi pusat sumber gerak organisasi, oleh sebab itu seorang manajer dalam hal ini kepala sekolah dituntut mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja guru

⁷⁵ Samsuadi, *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru*. (Journal of Educational Science and Technology (EST), Volume 1 Nomor 2 September 2015). <http://ojs.unm.ac.id/JEST/article/view/1515>

dengan salah satunya melalui rasa kekerabatan baik individu maupun kelompok.⁷⁶

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga terdapat efektifitas supervisi melalui media e-learning untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui media e-learning terhadap guru akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

H₁= Terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi guru

2. Efektifitas Aplikasi *E-Learning* Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tentu memiliki keterkaitan terhadap kinerja seseorang terlebih guru. Guru yang nyaman, tanpa rasa was-was dengan praktik supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka tidak segan mereka untuk berkeja dengan penuh loyalitas dan pada akhirnya berimplikasi terhadap semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya guru yang kurang nyaman, takut bahkan tidak puas dengan proses supervisi yang dilakukan kepala sekolah, maka akan berimplikasi terhadap ketidakpuasan para guru yang berujung pada menurunnya gairah mengajar.

Kepala Sekolah bertindak sebagai supervisor memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan dan melakukan penilaian/evaluasi terhadap kinerja para

⁷⁶ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, (Malang: Ar-Ruzzmedia, 2008), 143.

guru. Evaluasi ini mutlak dilaksanakan untuk mengenali kemampuan yang sudah dicapai oleh guru. Apakah kemampuan yang digapai masing-masing guru baik, cukup, ataupun kurang. Evaluasi ini berarti untuk masing-masing guru serta bermanfaat untuk sekolah dalam memutuskan kegiatannya.⁷⁷

Penelitian tentang supervisi pendidikan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2016) menunjukkan Kuantitas kerja guru diukur dengan indikator kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar siswa, melaksanakan *feedback*, memanfaatkan kemajuan IPTEK, menghasilkan pekerjaan yang optimal dalam KBM, Menerapkan kerjasama sejawat, ketepatan waktu dalam rencana pembelajaran, dan pencapaian target kurikulum. Dengan hasil uji F sebesar 18,595 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi.⁷⁸

Sejalan dengan penemuan (Mwesiga & Okendo, 2018) tentang Efektivitas kepala sekolah dalam mengawasi kegiatan mengajar guru sekolah menengah di wilayah kagera, Tanzania. Dalam hal ini kepala sekolah biasanya memeriksa persiapan guru tentang skema pekerjaan, rencana pelajaran, catatan siswa dan kunjungan ke ruang kelas untuk mengamati presentasi pelajaran guru dan memberikan feedback yang sehat.

⁷⁷ Henry Simamora, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2004), 415.

⁷⁸ Rachmawati, T, *Supervisi pendidikan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru*. (Coopetition, Vol 7, No 1 (2016)), 43. <http://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/view/10>

Findings show that heads of school normally check teachers' preparations of scheme of works, lesson plans, students notes and visit to the classrooms to observe teachers lesson presentation and issuing sound feedback, observe teachers' attendance and punctuality in school and class attendances, check students' exercises to find out teachers' output of work, inspect pupils' assessment record books to find out how teachers make use of continuous assessment records, visits to the students play grounds and other extra curricula activities, keep teachers' attendance/log books, ensure teachers accomplishment of syllabus on time, give evaluation feedback to teachers and holding meeting for teaching evaluation together with teachers.⁷⁹

Sehingga jelas disini diduga terdapat efektifitas supervisi melalui media e-learning untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dimana aktifitas guru dalam pembelajaran online atau jarak jauh tidak luput dari pengawasan kepala sekolah. Sehingga kinerja guru tersebut dapat menjadi baik apabila dalam proses pengawasan online baik pula. Yang artinya supervisi oleh kepala sekolah nantinya akan memunculkan kinerja yang baik sehingga tujuan dari sekolah tersebut dengan mudah dicapai.

H₂= Terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru.

⁷⁹ Mwesiga, A., & Okendo, E. O. *Effectiveness of Heads of Schools in Supervising Teachers' Teaching Activities in Secondary Schools in Kagera Region, Tanzania*. (International Journal of Scientific Research and Management, 6 (04), 2018), 91–107.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja tidak hanya berbentuk kebutuhan material belaka, namun umumnya berupa keinginan psikologi tiap individu untuk berbuat lebih dalam melaksanakan profesinya dengan cara aktif. Motivasi kerja guru yakni kemauan para guru untuk berbuat melakukan ataupun, melaksanakan aksi yang bersifat menggerakkan serta mengarahkan sikap tiap individu dari mereka kearah tujuan yang hendak dicapai.

Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi hendak dengan mudah melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab mereka secara baik dan betul, Elliot mengungkapkan bahwa seseorang guru yang mempunyai motivasi tinggi jelas akan mempunyai kinerja yang efisien.⁸⁰

Dimiyati dalam penelitian (Ardiana, 2017) motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan serta memusatkan perilaku seseorang. Motivasi kerap kali dianggap sebagai kunci terhadap kreatifitas kerja. kreatifitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, wawasan serta kemampuan dalam melaksanakan kewajiban serta peran positif yang dimiliki seorang.⁸¹

Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Yang artinya semakin tinggi motivasi yang diterima oleh seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya.

⁸⁰ S. N. Elliot, *Educational Psychologi: Effective Teaching and Effective Learning*, (Dubuque: Iowa Brown and Benchmark, 1996), 98.

⁸¹ Ardiana, T. E. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*. (Jurnal Akuntansi & Pajak, 17(02), 2017), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>

H₃= Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

4. Pengaruh Aplikasi E-Learning Sebagai Media Supervisi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Guru

Pengawasan mempunyai tujuan membantu guru untuk mengembangkan keahlian profesionalnya dalam hal melaksanakan tanggung jawab serta kewajiban pokoknya yakni pengajaran. Kualitas pengajaran di masa pandemi Covid-19 yang bertopang pada Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) tidak boleh mengalami stagnasi apalagi sampai mengalami penurunan. Sehingga peran kepala sekolah sebagai *supervisor* sangat penting untuk memastikan kualitas pembelajaran agar tetap efektif meski dilakukan di tengah pandemi.

Seperti halnya pembelajaran, pandemi Covid-19 memaksa supervisor menjalankan tugas supervisinya secara jarak jauh. Maka seorang kepala sekolah tidak cukup mahir IT melainkan harus benar-benar memanfaatkan model supervisi online, sehingga para guru dalam hal melakukan pembelajaran tetap terkontrol, terbimbing hingga berimplikasi terhadap meningkatnya motivasi dan kinerjanya.

Keberadaan supervisi online terbilang sangat efektif membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok fungsinya, penelitian yang relevan dilakukan oleh Ridwan Samsu dkk yang mengatakan Model supervisi

akademik pengawas secara online praktis dan efektif sebagai sarana bantu pengawas sekolah dalam melakukan supervisi pembelajaran.⁸²

Lebih lanjut terkait motivasi kerja guru sebagai mediasi antara pelaksanaan supervisi menggunakan media e-learning dengan kinerja guru, Amstrong dan Baron menyebutkan faktor-faktor yang pengaruhi kinerja antara lain (1) *Factor personal*, ditunjukkan oleh tingkatan keahlian, kompetensi yang dipunyai, dorongan, serta komitmen seseorang; (2) *Factor leadership*, ditentukan oleh kualitas dukungan, edukasi, serta dukungan yang dicoba administrator serta team leader; (3) *Factor team*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh teman sekerja; (4) *Factors system*, ditunjukkan oleh terdapatnya sistem kegiatan serta sarana yang diberikan lembaga; (5) *Factors contextual*, ditunjukkan oleh tingginya tingkatan desakan serta transformasi lingkungan intern serta ekstrn.⁸³

Melalui pendapat di atas, dapat diduga terdapat pengaruh efektifitas supervisi melalui media *e-learning* untuk meningkatkan kinerja guru melalui mediasi motivasi kerja, sehingga dapat kita simpulkan supervisi kepala sekolah dikategorikan sebagai *leadership factor* terlepas dari apa yang menjadi model supervisinya, sedangkan motivasi kerja merupakan *personal factor*. Yang mana kedua faktor tersebut sangat berperan penting terhadap meningkatnya kinerja.

⁸² Samsu, R., Hardyanto, W., & Sudana, I. M. *Efektifitas Model Supervisi Akademik Online pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, (Educational Management, 6(7),2017), 95-99.

⁸³ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 74-75.

H₄= Terdapat pengaruh positif signifikan penggunaan aplikasi e-learning sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi guru.

F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir atau disebut sebagai model konseptual pada dasarnya ialah uraian yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan diteliti, diamati, diukur melalui penelitian yang hendak dilakukan.⁸⁴ Kerangka berfikir dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan seperti apa dan sejauh mana tingkat Efektifitas penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Perubahan dalam kegiatan belajar mengajar seperti saat ini, perlu disesuaikan pula model supervisi yang dilakukan oleh pemimpin sekolah. Tentunya model yang diterapkan harus mengikuti perubahan mulai dari pendekatan, strategi, metode, pengelolaan lingkungan belajar, perangkat yang digunakan hingga penilaian yang hendak dilakukan. Hal yang multak terjadi terhadap pelaksanaan supervisi akademik tatkala Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) seperti saat ini adalah supervisi dilakukan melalui jarak jauh pula.

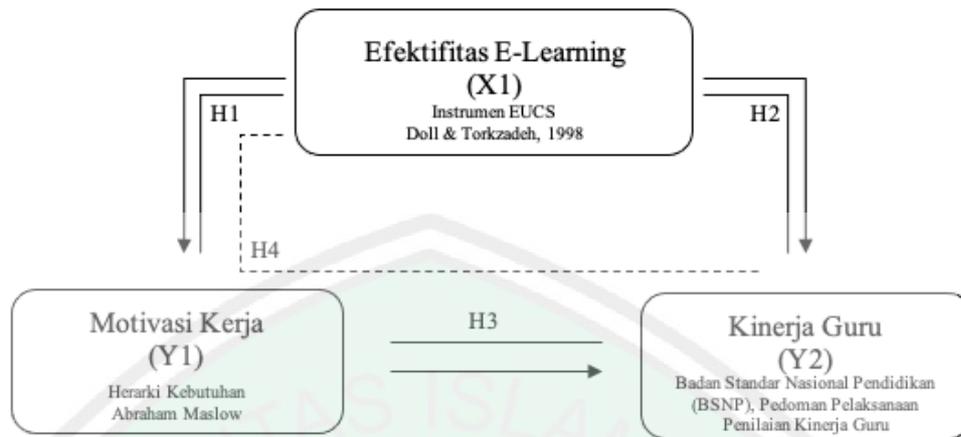
Oleh sebab itu, setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan media atau alat yang digunakan dalam pelaksanaan supervisi, sehingga pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien walaupun pembelajaran dilakukan melalui jarak jauh. Di masa darurat pandemi saat ini, media yang dianggap efektif untuk melakukan kegiatan supervisi terhadap proses pembelajaran adalah menggunakan *e-learning*, kehadiran *e-learning madrasah* menjadi jawaban bagi keresahan kepala madrasah

⁸⁴ Notoadmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 83.

sebab pada umumnya *e-learning* hanya sebatas alat untuk menunjang proses pembelajaran melainkan bukan sebagai media supervisi. Sehingga tugas kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara terintegrasi mulai memonitoring aktifitas, memberikan bimbingan hingga memberikan motivasi bagi para guru-guru yang berimplikasi terhadap motivasi dan kinerja guru.

Motivasi juga mempengaruhi kualitas kinerja guru, dimana motivasi kerja sebagai energi potensial yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dimaksimalkan untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi, dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, agar motivasi dan kinerja guru tersebut dapat berjalan dengan efektif kendati Pembelajaran Jarak Jauh maka diperlukan sebuah aplikasi yang menunjang kepala madrasah dalam melakukan monitoring atau supervisi terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan batas tuntutan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi tatkala menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin serta menjunjung tinggi nilai profesionalisme.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa *e-learning* sebagai media supervisi memiliki hubungan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap motivasi serta kinerja guru, hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.7 Kerangka Befikir Efektifitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini diarahkan sebagai pijakan dalam peningkatan motivasi dan kinerja guru, yakni menitikberatkan kepada sejauh mana efektifitas penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi akademik di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dengan pendekatan kuantitatif disebut dengan penelitian tradisional, sebab pendekatan ini sudah mentradisi sebagai pendekatan untuk penelitian yakni memberikan informasi atau data yang diwujudkan dalam bentuk angka.⁸⁵ Hal senada di utarakan oleh Moh. Kasiram yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan dengan angka-angka sebagai media untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁸⁶

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yakni efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi akademik sebagai variabel bebas, motivasi guru, dan kinerja guru variabel terikat. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program Smart PLS Versi 3.0, yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product*

⁸⁵ Sugiyono. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), cet. 24, 76.

⁸⁶ Moh. Kasiram, *Metode penelitian kualitatif-kuantitatif* (Malang: UIN Malang press, 2008), 149.

moment untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut.

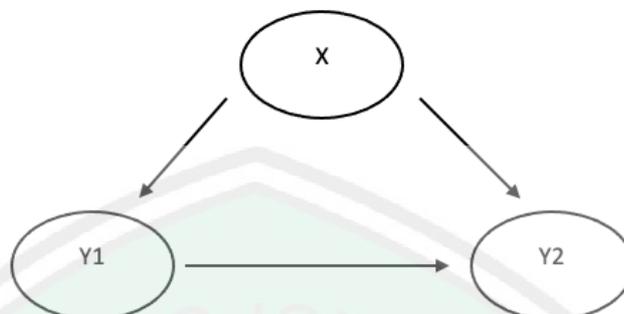
Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.⁸⁷ Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) Penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat, (2) Penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, (3) Data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, (4) Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, (5) Kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

B. Variabel Peneltiain

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁸ Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yakni efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi (X), motivasi kerja (Y1), dan kinerja guru (Y2). Dari ketiga variabel tersebut selanjutnya akan dideskripsikan berdasarkan beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli.

⁸⁷ Willy Abdillah, Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 11

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 61.



Gambar 3.1 Analisis Variabel Independen (X) Dan Variabel Dependen (Y)

Keterangan:

X = *E-learning* sebagai media supervisi

Y1 = Motivasi kerja

Y2 = Kinerja Guru

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nazir, populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang sudah ditentukan.⁸⁹ Sedangkan menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹⁰ Penelitian ini dilakukan secara maksimal dan terfokus, adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang terlibat langsung dalam penggunaan aplikasi *e-learning* madrasah baik yang

⁸⁹Moh.Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghia Indonesia, 2008), 325.

⁹⁰Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 77.

berstatus PNS maupun Non PNS, untuk lebih jelasnya penyebaran populasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Populasi Sejumlah Guru Yang Terlibat Langsung Dengan Penggunaan E-Learning di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu

No	Nama Lembaga	Jumlah Populasi
1	MTs Hasyim Asy'ari Kota Batu	47
2	Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Batu	68
	Total	115

(Sumber: <http://emispendis.kemenag.go.id>)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹¹ Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan *total sampling*. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa, *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁹² Dengan demikian, populasi yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 115 responden atau guru yang terlibat langsung dalam penggunaan *e-learning* Madrasah di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu dan penelitian ini akan mengumpulkan data melalui angket yang telah diisi oleh responden.

D. Pengumpulan Data

Dalam sebuah proses penelitian diperlukan sebuah metode pengumpulan data berupa cara atau teknik serta langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti guna

⁹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 81.

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 124.

pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk memperoleh data diperoleh melalui Observasi, dan angket (*quisioner*). Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yakni:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁹³ Maksudnya data diperoleh secara langsung dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dalam hal ini persepsi kepala madrasah dan guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu terhadap pelaksanaan supervisi menggunakan media *e-learning*.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁹⁴ Data ini diperoleh secara tidak langsung dari responden misalnya melalui penelusuran data dokumen, laporan madrasah serta informasi yang memuat profil MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

Guna memperoleh data dalam penelitian ini, langkah-langkah yang peneliti gunakan sebagai berikut: (1) Untuk data factor supervisi akademik kepala MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu akan diperoleh dari pendapat para guru yang akan dijangkau dengan menggunakan angket (*quisioner*), (2) Untuk data factor motivasi kerja akan diperoleh dari pendapat para guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang akan dijangkau dengan menggunakan angket (*quisioner*), (3) Untuk data factor kinerja guru akan diperoleh dari pendapat para guru MTs Hasyim

⁹³ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta cet 27, 2018), 193.

⁹⁴ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)* (Bandung: Alfabeta cet 27, 2018), 193.

Asy'ari dan MAN Kota Batu yang akan dijaring dengan menggunakan angket (*quisioner*). Dengan demikian, semua data penelitian ini diperoleh melalui angket dan bersumber dari pendapat Kepala Madrasah serta sejumlah guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

E. Instrumen Penelitian

Sugiyono mendefinisikan Instrumen penelitian merupakan suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁹⁵ Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrument yang digunakan adalah *non test*, yakni berupa angket atau kuisisioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan terhadap masing-masing variabel.

Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau koesisioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁹⁶ Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan memiliki jawaban dari yang sangat setuju dan tidak setuju, sangat setuju hingga sangat tidak setuju sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:⁹⁷

Tabel 3.2 Alternatif Jawab

Skala	Keterangan	Skor positif
1.	Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
2.	Setuju/sering/positif	4

⁹⁵ Sugiono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)* (Bandung: Alfabeta cet 27, 2018), 148.

⁹⁶ Sugiono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)* (Bandung: Alfabeta cet 27, 2018), 134.

⁹⁷ Sugiono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)* (Bandung: Alfabeta cet 27, 2018), 135.

3.	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4.	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2
5.	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negative	1

Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mengukur efektifitas penggunaan *e-learning* madrasah sebagai media supervisi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Konsep tersebut akan dijelaskan melalui variabel serta indikator yang masing-masing indikator terwakili oleh item-item instrumen sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian antara lain:

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Deskripsi	Item
1.	Efektifitas <i>E-learning</i> (X_1) <i>Diadopsi dari instrumen EUCS (Doll dan Torkzadeh (1988))</i>	a. <i>Content</i>	Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sesuai kebutuhan	1
			Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> mudah dipahami	2
			Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sudah lengkap	3
			Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sangat jelas	4
		b. <i>Accuracy</i>	Situs aplikasi <i>e-learning</i> sudah menampilkan informasi yang benar dan akurat	5
			Setiap menu pada aplikasi <i>e-learning</i> sudah menampilkan halaman web yang sesuai	6
		c. <i>Format</i>	Desain tampilan aplikasi <i>E-learning</i> memiliki layout yang memudahkan pengguna	7
			Desain tampilan aplikasi <i>e-learning</i> memiliki struktur menu dan link yang mudah dipahami	8
		d. <i>Ease of Use</i>	Website aplikasi <i>e-learning</i> ringan diakses dan sangat mudah digunakan	9

			Website aplikasi <i>e-learning</i> mudah diakses dari mana saja dan kapan saja	10
		e. <i>Timeliness</i>	Informasi yang dibutuhkan dengan cepat diperoleh melalui aplikasi <i>e-learning</i>	11
			Aplikasi <i>e-learning</i> selalu menampilkan informasi yang terbaru	12
2.	Motivasi kerja (Y ₁) (Abraham Moslow)	a. <i>Need of achievement</i> (motivasi berprestasi)	Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya	1
			Selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi	2
		b. <i>Need of affiliation</i> (motivasi bersahabat)	Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain	3
			Berada bersama orang lain	4
			Tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain	5
		c. <i>Need of Competence</i> (motivasi kompetensi)	Dorongan untuk mencapai keunggulan kerja	6
			Meningkatkan keterampilan pemecahan masalah	7
			Berusaha keras untuk bertindak inovatif	8
		d. <i>Need of Power</i> (motivasi berkuasa)	Kebutuhan terhadap kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas	9
		e. <i>Need of Physiological</i> (kebutuhan psikologi)	Kebutuhan untuk dapat bertahan hidup seperti kebutuhan makan, minum dan lain sebagainya	10
		f. <i>Need of Safety</i> (kebutuhan rasa aman)	Kebutuhan keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja	11
		g. <i>Need of Esteem</i> (kebutuhan penghargaan)	Keinginan untuk dihormati, dihargai maupun dipuji	12

		h. <i>Need of Self actualization</i> (kebutuhan aktualisasi diri)	Penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas, serta potensi-potensi yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan diri	13
3.	Kinerja Guru (Y ₂) (Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru (Tim Badan PSDMP dan PMP, tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012))	a. Perencanaan pembelajaran	Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik.	1
			Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir	2
			Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	3
			Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	4
		b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Memulai pembelajaran dengan efektif	5
			Menguasai materi pelajaran	6
			Menerapkan pendekatan dan strategi pembelajaran yang efektif	7
			Memanfaatkan sumber media belajar	8
			Memptivasi dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	9
			Menggunakan bahasa yang benar dan tepat	10
			Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	11
		c. Penilaian pembelajaran	Merancang alat evaluasi atau penilaian	12
			Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian	13
			Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya	14

Melalui tabel diatas variabel *e-learning* sebagai media supervisi akademik, motivasi dan kinerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan maupun pertanyaan yang dirumuskan untuk menjangring data sub variabel yang bersangkutan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji analisis instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁹⁸ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

⁹⁸ Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek* (Jakarta: RinekaCipta, 2002), 144.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Syaifuddin Azwar, Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.⁹⁹ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *formula alpha cronbach* dan dengan menggunakan program PLS.

G. Analisis Data

Dalam Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Masing-masing ketiga hipotesis akan dianalisis menggunakan alat bantu berupa *Software Smart PLS* untuk menguji hubungan antar variable. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian, PLS juga merupakan analisis yang *powerfull*, sebab tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan *indikator reflektif* dan *formatif*.¹⁰⁰ Pada model pengukuran PLS terdiri dari dua model, yakni: (1) *Outer model* yang terdiri dari model pengukuran *reflektif* dan *formatif*. (2) *Inner model* yang terdiri dari model struktural.

⁹⁹ Azwar, Syaifuddin. *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000), 3.

¹⁰⁰ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 76.

1. Pengukuran Outer Model

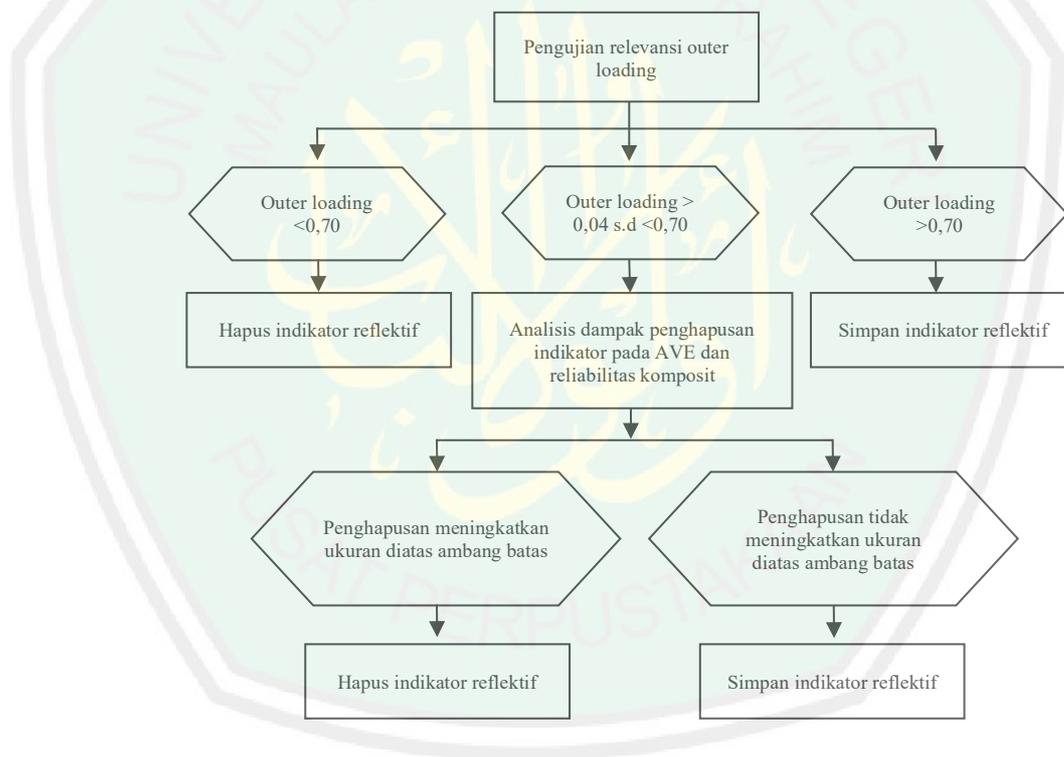
Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

a. Model pengukuran Reflektif

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur *internal consistency (composite reliability)*, *indicator reliability*, *convergent validity (average variance extracted)*, *Discriminant validity*.

- 1) *Internal consistency (composite reliability)* yaitu nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruksinya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu >0.50 dianggap *reliabel*.
- 2) *Indicator reliability* yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.

- 3) *Convergent validity (average variance extracted (AVE))* adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *convergent validity*, harus mempertimbangkan *outer loading*, serta AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.



Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading

Sumber: Joseph F. Hair, at. Al. (*Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*)

- 4) *Discriminant validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing

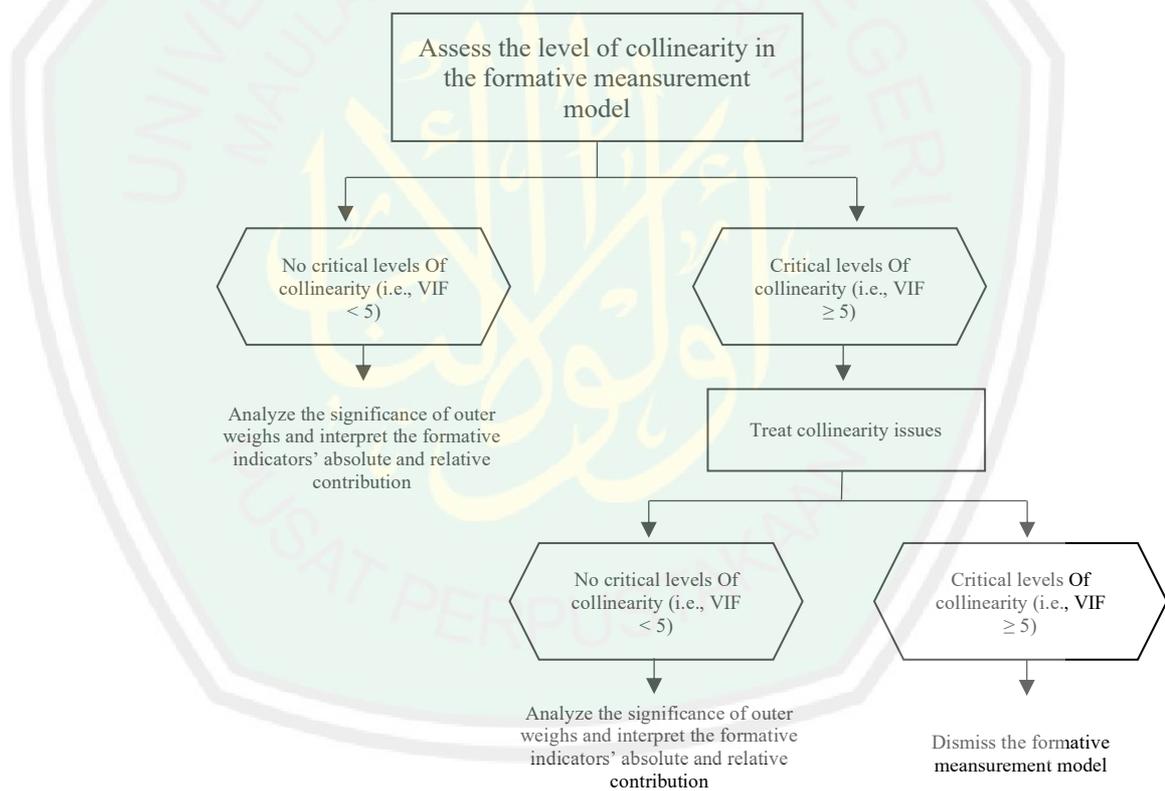
merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan memeriksa *cross loading of the indicators* (pembebanan lintas indikator). Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruk terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruk harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria *fornell larcker*).

b. Model Pengukuran Formatif

Indikator formatif menyebabkan konstruk dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators dan significance and relevance of outer weights*.

- 1) *Collinearity among indicators* yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indikator lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indikator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada:
(a) Perkiraan bobot dan signifikasnsi statistiknya, (b) Mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan

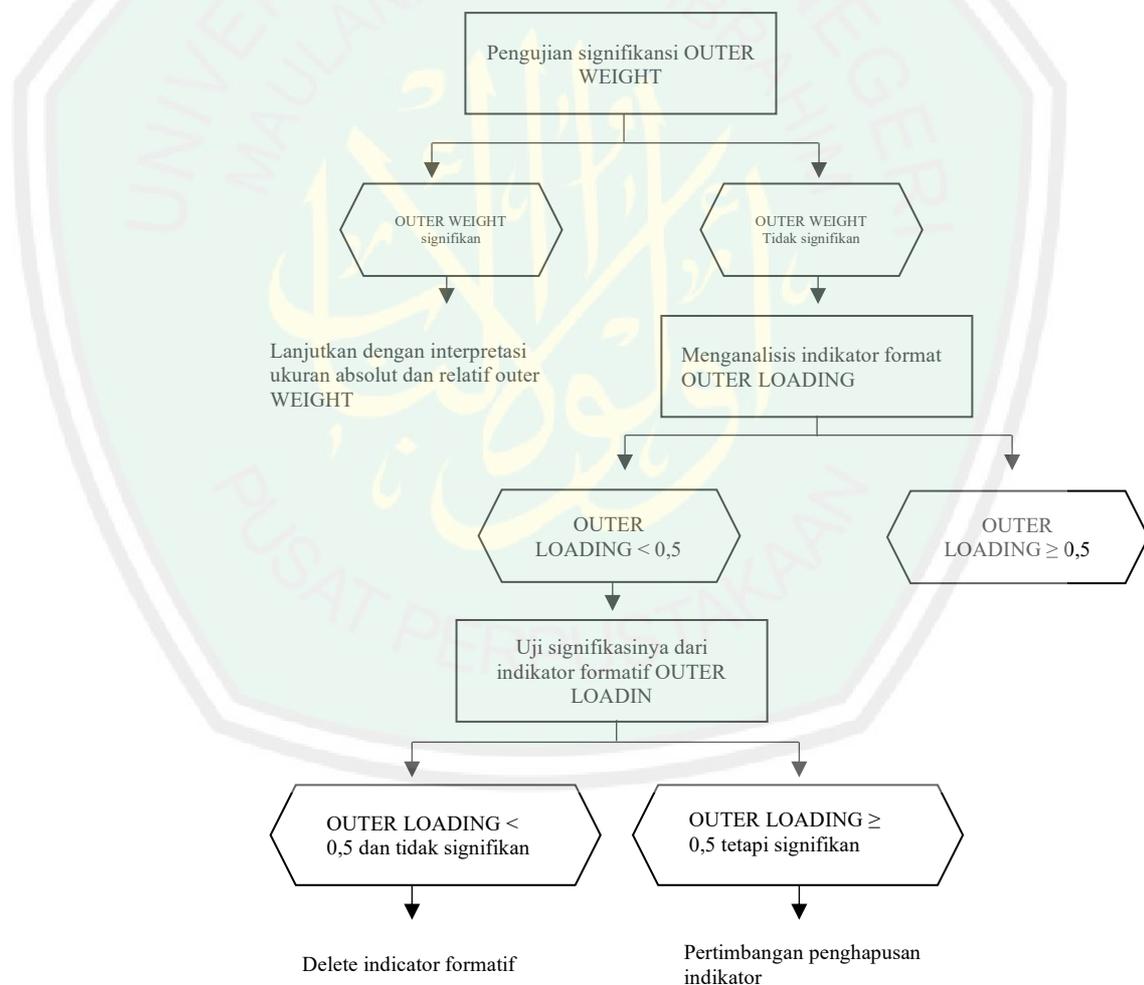
bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan, kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 0,5. Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah *collinearity*. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3.3 Menilai Tingkat Collinearity Dalam Model Pengukuran Formatif

Sumber: Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

2) *Significance and relevance of outer weight* adalah sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (*statistik*) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:

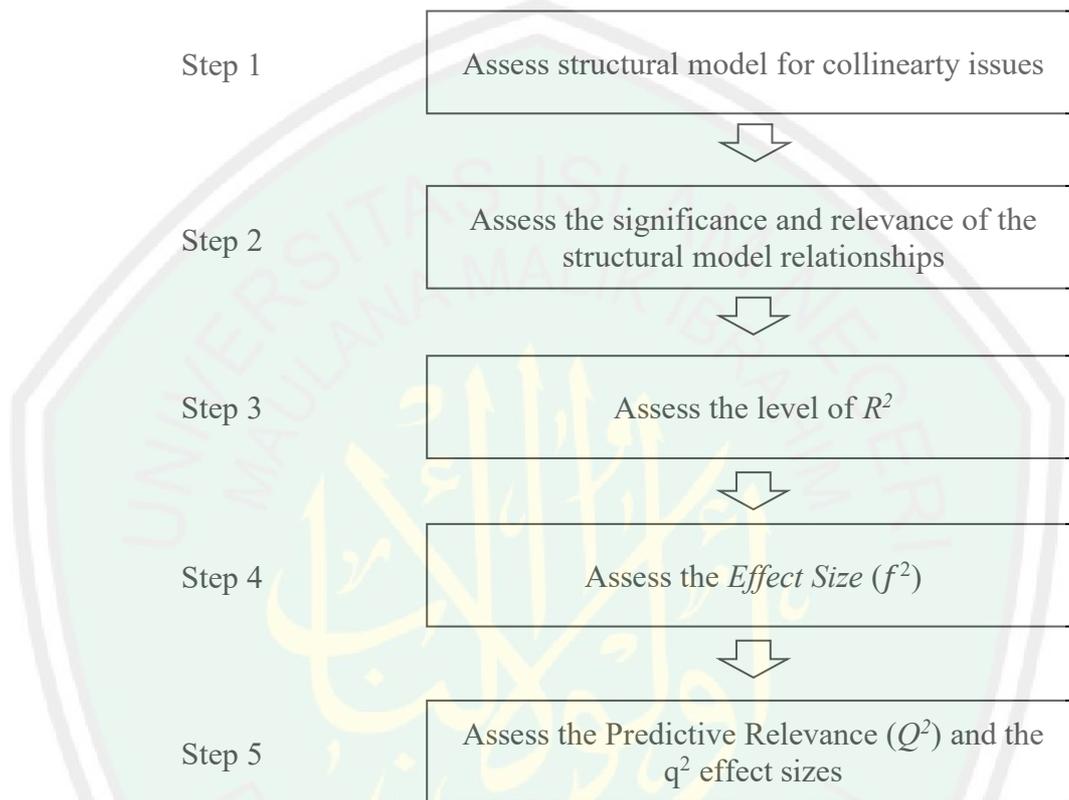


Gambar 3.4. Significance and Relevance of Outer Weight

Sumber: Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Berikut gambar prosedur pengukuran struktural yang dapat ditampilkan sebagaimana berikut:



Gambar 3.5 Prosedur Model Pengukuran Struktural

- a. *Assess structural model for collinearity issue* yaitu pada setiap *preditor* atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai *collinearity*, dengan VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka terjadi *collinearity*, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk,

menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika P value $< 0,10$ maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi (R^2)* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi* (R^2) 0,67 menunjukkan “model kuat”, sedangkan $R^2 = 0,33$ menunjukkan “moderat” dan $R^2 = 0,19$ menunjukkan “lemah/kurang”.
- d. *Effect Size (f^2)* yaitu digunakan untuk mengevaluasi f^2 dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai f^2 dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance (Q^2)* yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto,¹⁰¹ sebagai berikut:

¹⁰¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 103.

Tabel 3.4 Distribusi Interpretasi

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang/cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat/tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat kuat/sangat tinggi

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat kuat. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Imam Ghazali,¹⁰² sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi model struktural	
R^2 untuk variabel endogen	Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping
F^2 untuk effect size	Nilai F^2 sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
Loading Factor	Nilai loading factor harus diatas 0.50
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.50
Average Variance Extracted	Nilai average variance extracted (AVE) harus diatas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel laten

¹⁰² Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. 80.

Cross Loading	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan Nilai Weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstapping
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus di uji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation apakah (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan gambaran dari pada hasil penelitian beserta hipotesis yang diajukan serta beberapa jawaban apa yang menjadi rumusan masalah yang penelitian ajukan, adapun dalam analisisnya peneliti menggunakan alat bantu berupa *Software Partial Least Square* (PLS), penjelasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

A. Deskripsi Objek dan Variabel Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel seluruh guru yang telah menerapkan pembelajaran *e-learning* baik PNS maupun Non PNS dari dua madrasah yang berbeda jenjang yakni MTs Hasyim Asy'ari (setingkat SMP) dan Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (setingkat SMA). Alasan pemilihan kedua Lembaga tersebut selain keduanya telah menerapkan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan memanfaatkan *e-learning* sebagai media pembelajaran, juga kedua Lembaga tersebut merupakan madrasah model (percontohan) terhadap implementasi *e-learning* yang telah rilis oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. Selain itu, banyaknya prestasi yang diraih oleh guru-guru madrasah tersebut dari tahun-ketahun, hal ini menjadi bukti bahwa kualitas guru dari kedua madrasah ini tidak diragukan lagi dan kualitas guru tentu dibarengi oleh upaya bimbingan dari kepala madrasah yang efektif.

MTs Hasyim Asy'ari merupakan satu dari 4 (empat) madrasah swasta di Kota Batu, terletak di jalan Semeru No. 22, Desa Sisir Kecamatan Batu Kota Batu, madrasah ini terbilang strategis sebab berada di tengah kota \pm 300 m dari alun-alun Kota Batu. Berdirinya MTs Hasyim Asy'ari ini tidak terlepas dari keinginan pada ulama, tokoh masyarakat dan tokoh agama tentang perlunya didirikan sebuah sekolah yang bernuansa Islam Ahlus Sunnah Wal Jama'ah di Kota Batu. Hasil dari musyawarah pada ulama, tokoh masyarakat dan tokoh agama tersebut melahirkan sebuah keputusan untuk berdirinya sekolah Pendidikan Agama Islam Pertama Nahdlatul Ulama (PGAP NU) melalui surat pengurus MWC NU kecamatan Batu Nomor: 09/PMWC-NU/VIII/1956 tertanggal 17 Agustus 1956.

Seiring berjalannya waktu, pada tahun 1973 PGAP NU berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Hasyim Asy'ari (MTs AI Hasyim Asy'ari). Adapun kurikulum yang digunakan saat itu sesuai dengan keputusan Menteri Agama Nomor 31 tahun 1972 yakni kurikulum MTsAIN. sebagai Madrasah Tsanawiyah tertua di Kota Batu, madrasah ini menjadi "*civil effect*", yang berarti berhak menjadi Madrasah Pembina dan sebagai Madrasah Penyelenggara EBTANAS/Sub Rayon, kewenangan tersebut berlaku sejak mendapatkan status "disamakan" pada tahun 1997 s.d 2007, hingga pada Tahun 2008 melaksanakan Akreditasi oleh BAS/M Kota Batu dengan hasil Terakreditasi "A".

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Batu merupakan MA Negeri satu-satunya di Kota Batu, penamaan ini berdasarkan Surat Keputusan Menteri

Agama No. 157 Tahun 2014. Yang sebelumnya sempat berubah-ubah nama, mulai dari SPIAIN Sunan Ampel berdasarkan SK Menteri Agama Nomor 02 Tahun 1970, kemudian pada tahun 1978 berubah menjadi MAN Malang II berdasarkan SK Menteri Agama Nomor 17 Tahun 1978 hingga tahun 2014.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Batu menempati gedung milik sendiri (Pemerintah) sejak tahun 1981, yang berlokasi di Jl. Patimura No. 25 Kota Batu, selain sarana Gedung belajar mengajar MAN Kota Batu juga memiliki gedung Ma'had yang memberikan kesempatan bagi peserta didiknya sekolah sekaligus mondok dimana ma'had tersebut dibangun diatas tanah seluas 4000 m2.

Tabel 4.1 Rincian Responden

No	Nama Madrasah	Jenis Kelamin	Jumlah	Total
1.	MTs Hasyim Asy'ari Batu	Laki-laki	23	47
		Perempuan	24	
2.	Madrasah Aliyah Negeri Batu	Laki-laki	19	68
		Perempuan	49	

Sumber: data guru pada profil sekolah

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian akan diuraikan mengenai distribusi jawaban yang diperoleh dari responden terhadap variabel-variabel penelitian. Variabel penelitian terdiri dari 1 (satu) variabel independen (X1) dan 2 (dua) variabel dependen yakni motivasi kerja (Y1) dan Kinerja Guru (Y2).

a. Variable Efektifitas *E-learning*

Pada variabel efektifitas *e-learning* ini diukur melalui 5 indikator yang rinci kedalam 12 (duabelas) item pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui tingkat efektifitas *e-learning* sebagai media

supervisi. Dari 12 item pertanyaan tersebut diberikan skor antara 1-5 dari setiap jawaban yang dipilih oleh responden, skor 5 memiliki tingkatan skor paling tinggi yakni (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan skor paling rendah yakni (sangat tidak setuju). Melalui data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(12 \times 5) - (12 \times 1) + 1}{5}$$

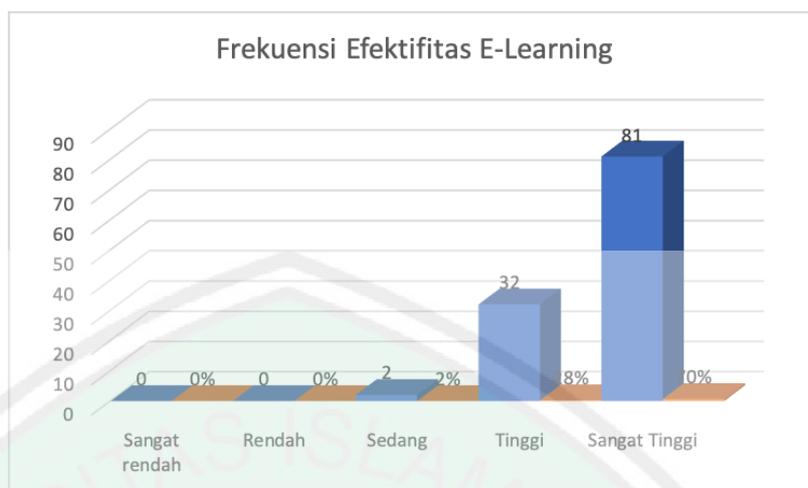
$$p = \frac{(60) - (12) + 1}{5} = 9$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.2 distribusi frekuensi variabel efektifitas *e-learning* sebagai berikut:

Tabel 4.2 Variabel Efektifitas E-Learning

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	12-20	Sangat rendah	0	0%
2.	21-29	Rendah	0	0%
3.	30-38	Sedang	2	2%
4.	39-47	Tinggi	32	28%
5.	48-56	Sangat Tinggi	81	70%
			115	100%

Sumber: Data Itensitas Responden



Gambar 4.1 Diagram Frekuensi Efektifitas E-learning

Sumber: Program Chart Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.1 serta diagram diatas dapat diketahui bahwa guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang sekaligus sebagai responden, sebagian besar menyatakan efektifitas *e-learning* “sangat tinggi” yakni sebanyak 81 dari 115 Responden atau sebesar 70% dan yang menyatakan efektifitas *e-learning* “tinggi” sebanyak 32 responden dengan prosentase sebesar 28%, sedangkan yang menyatakan efektifitas *e-learning* “sedang” sebanyak 2 responden atau 2%. Berdasarkan data yang ada, *tidak* responden yang menyatakan bahwa efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi dalam kriteria “rendah maupun sangat rendah” dimana dari kedua kategori tersebut memiliki prosentase 0%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang telah menerapkan pembelajaran dengan *e-learning* pada umumnya menilai supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui media *e-learning* dikategorikan sudah maksimal.

b. Variable Motivasi Guru

Pada variabel motivasi kerja ini diukur melalui 8 indikator yang rinci kedalam 13 item pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui tingkat motivasi guru. Dari 13 item pertanyaan tersebut diberikan skor antara 1-5 dari setiap jawaban yang dipilih oleh responden, skor 5 memiliki tingkatan skor paling tinggi yakni (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan skor paling rendah yakni (sangat tidak setuju). Melalui data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(13 \times 5) - (13 \times 1) + 1}{5}$$

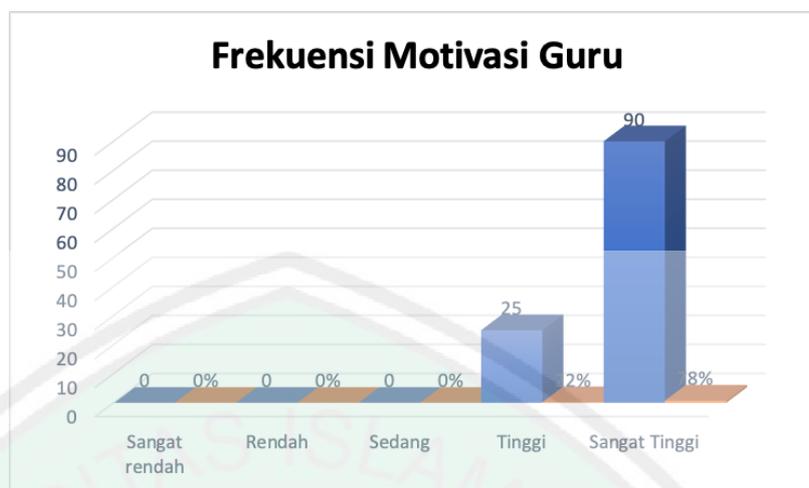
$$p = \frac{(65) - (13) + 1}{5} = 10$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Motivasi Guru

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	13-22	Sangat rendah	0	0%
2.	23-32	Rendah	0	0%
3.	33-42	Sedang	0	0%
4.	43-52	Tinggi	25	22%
5.	53-65	Sangat Tinggi	90	78%
			115	100%

Sumber: Data Intensitas Responden



Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Motivasi Guru

Sumber: Program Chart Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.3 serta gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang sekaligus sebagai responden, sebagian besar menyatakan motivasi kerja “sangat tinggi” yakni sebanyak 90 dari 115 Responden atau sebesar 78%, sedangkan yang menyatakan motivasi kerja “tinggi” sebanyak 25 responden atau 22%. Berdasarkan data yang ada, *nihil* guru yang memiliki motivasi dalam kriteria “sedang, rendah, maupun sangat rendah” dimana dari ketiga kategori tersebut memiliki prosentase 0%.

Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu pada umumnya memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

c. Variable Kinerja Guru

Pada variabel kinerja guru ini diukur melalui 3 indikator yang rinci kedalam 14 item pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui tingkat motivasi guru. Melalui 14 item pertanyaan tersebut diberikan skor

antara 1-5 dari setiap jawaban yang dipilih oleh responden, skor 5 memiliki tingkatan skor paling tinggi yakni (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan skor paling rendah yakni (sangat tidak setuju). Melalui data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(14 \times 5) - (14 \times 1) + 1}{5}$$

$$p = \frac{(70) - (14) + 1}{5} = 11$$

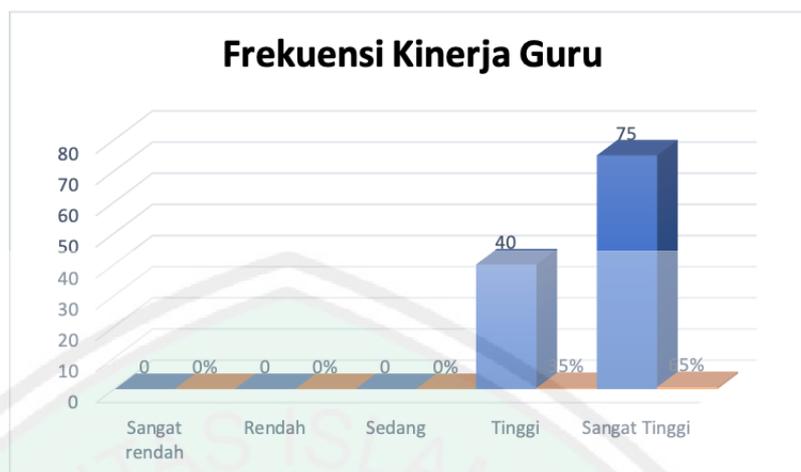
Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.4 Distribusi Frekuensi

Variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1.	14-24	Sangat rendah	0	0%
2.	25-35	Rendah	0	0%
3.	36-46	Sedang	0	0%
4.	47-57	Tinggi	40	35%
5.	58-70	Sangat Tinggi	75	65%
			115	100%

Sumber: Data Intensitas Responden



Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru

Sumber: Program Chart Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.4 serta gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu yang sekaligus sebagai responden, sebagian besar menyatakan kinerja guru “sangat tinggi” yakni sebanyak 75 dari 115 Responden atau sebesar 65%, sedangkan yang menyatakan motivasi kerja “tinggi” sebanyak 40 responden atau 35%. Berdasarkan data yang ada, *nihil* guru yang memiliki kinerja dalam kriteria “sedang, rendah, maupun sangat rendah” dimana dari ketiga kategori tersebut memiliki prosentase 0%.

Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu pada umumnya memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

B. Pengujian Model Pengukuran Formatif (Outer Model)

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model diantaranya adalah:

a. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka $> 0,5$.

b. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading faktor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai hal ini dapat diperoleh melalui cara membandingkan nilai *loading* dengan konstruk lainnya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka $> 0,5$.

d. *Composite Reliability*

Data yang memiliki *composite reliability* $> 0,6$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.

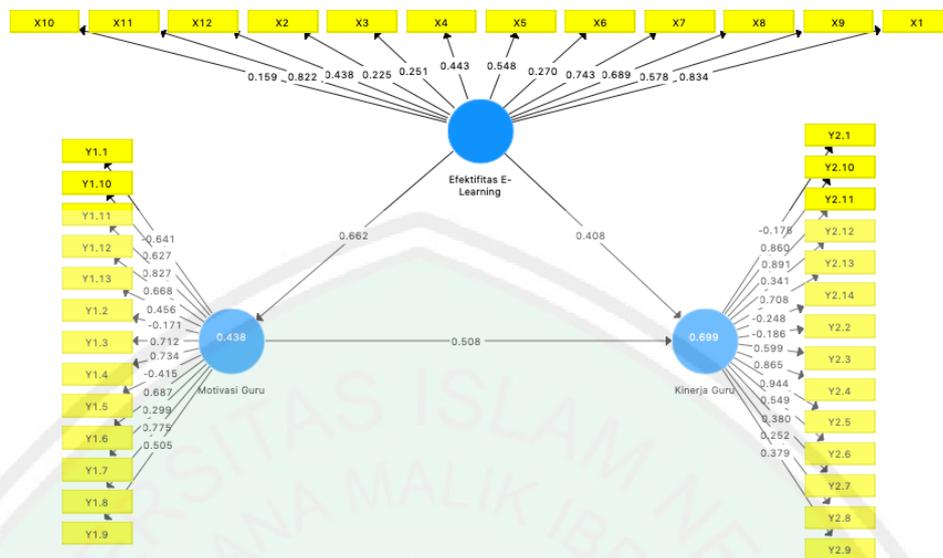
e. *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan melebihi dari angka $> 0,6$ untuk semua konstruk.

C. Uji Convergent Validity

Tujuan dari *validitas konvergen* (*convergent validity*) yakni untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. *Validitas konvergen* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen skor dengan skor variabel laten atau konstruk skor yang diestimasi dengan program SmartPLS.

Berikut merupakan hasil kalkulasi model SmartPLS, yang selanjutnya dilihat nilai *loading faktor* indikator-indikator pada setiap variabel.

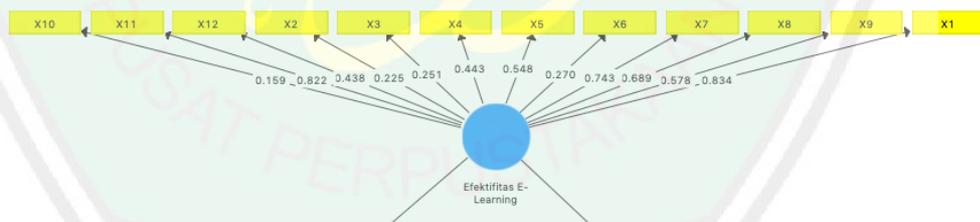


Gambar 4.4 Model Awal Smart PLS

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

1. Variabel X (Efektifitas *E-learning*)

Pada Gambar 4.4 diatas indikator X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.10, dan X1.12, mempunyai nilai *loading faktor* di bawah 0,50 sehingga keenam indikator tersebut lebih baik dieliminasi dari model.



Gambar 4.5 Output Variabel X (Efektifitas E-learning)

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

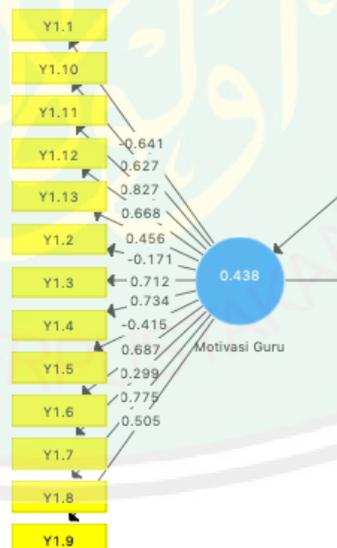
Melalui pengolahan data dengan SmartPLS sebagaimana terlihat pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang $>0,5$ kecuali indikator

X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.10, dan X1.12, yang memiliki nilai *loading* kurang dari $<0,5$ yakni 0,225, 0,251, 0,443, 0,270, 0,159 dan 0,438.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $>0,5$ memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $<0,5$ memiliki tingkat validitas yang rendah, sehingga indikator variabel tersebut tidak perlu diikutsertakan atau dihapus dari model.

2. Variabel Y1 (Motivasi Guru)

Pada Gambar 4.4 diatas indikator Y1.1, Y1.2, Y1.5, Y1.7, dan Y1.13 mempunyai nilai *loading faktor* di $<0,5$ sehingga kelima indikator tersebut lebih baik dibuang atau dihapus dari model.



Gambar 4.6 Output Variabel Y1 (Motivasi Guru)

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

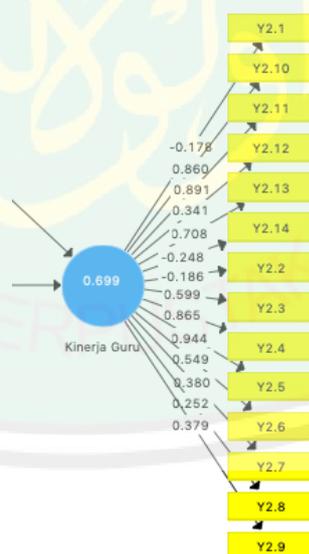
Melalui pengolahan data dengan SmartPLS sebagaimana terlihat pada gambar 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing

masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang $>0,5$ kecuali indikator Y1.1, Y1.2, Y1.5, Y1.7, dan Y1.13, yang memiliki nilai *loading* $<0,5$ yakni -0,641, -0,171, -0,415, 0,299 dan 0,456.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $>0,5$ memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $<0,5$ memiliki tingkat validitas yang rendah, sehingga indikator variabel tersebut tidak perlu diikutsertakan atau dihapus dari model.

3. Variabel Y2 (Kinerja Guru)

Pada Gambar 4.4 diatas indikator Y2.1, Y2.2, Y2.8, Y2.12, dan Y2.14 mempunyai nilai *loading faktor* $<0,5$ sehingga kelima indikator tersebut lebih baik dihapus dari model.



Gambar 4.7 Output Variabel Y2 (Kinerja Guru)
Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Melalui pengolahan data dengan SmartPLS sebagaimana terlihat pada gambar 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing

masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang $>0,5$ kecuali indikator Y2.1, Y2.2, Y2.7, Y2.8, Y2.9, Y2.12, dan Y2.14, yang memiliki nilai *loading* $<0,5$ yakni -0,178, -0,186, 0,380, 0,252, 0,379, 0,341, dan -0,248.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $>0,5$ memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* $<0,5$ memiliki tingkat validitas yang rendah, sehingga indikator variabel tersebut tidak perlu diikutsertakan atau dihapus dari model.

D. Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk mensyaratkan masing-masing indikator dari variabel laten harus berkorelasi tinggi terhadap variabel lainnya dengan perbandingan nilai *cross loading* dengan konstruk lain $>0,5$. Setelah dilakukan uji *discriminant validity* pada setiap indikator variabel laten, indikator yang dinyatakan tidak memiliki korelasi tinggi terhadap konstruksya. Yakini, indikator variable efektifitas *e-learning* antara lain item X1.2 ($0,251 < 0,5$), X1.3 ($0,225 < 0,5$), X1.4 ($0,443 < 0,5$), X1.6 ($0,270 < 0,5$), X1.10 ($0,159 < 0,5$), dan X1.12 ($0,438 < 0,5$). Berikutnya indikator pada variable motivasi guru, yakni item Y1.1 ($-0,641 < 0,5$), Y1.2 ($-0,171 < 0,5$), Y1.5 ($-0,415 < 0,5$), Y1.7 ($0,299 < 0,5$), dan Y1.13 ($0,456 < 0,5$). Berikutnya indikator pada variable kinerja guru, yakni item Y2.1 ($-0,178 < 0,5$), Y2.2 ($-0,186 < 0,5$), Y2.7 ($0,380 < 0,5$), Y2.8 ($0,252 < 0,5$), Y2.9 ($0,379 < 0,5$), Y2.12 ($0,341 < 0,5$), dan Y2.14 ($-0,248 < 0,5$).

Oleh sebab itu, maka penghitungan tidak dapat dilanjutkan apabila terdapat salah satu indikator variabel latennya tidak seimbang dengan nilai *cross loading*,

untuk melanjutkan proses penghitungan akan dilakukan modifikasi atau menghapus indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat *cross loading*. Berikut table 4.5 hasil modifikasi nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.5 Hasil Modifikasi Nilai Cross Loading

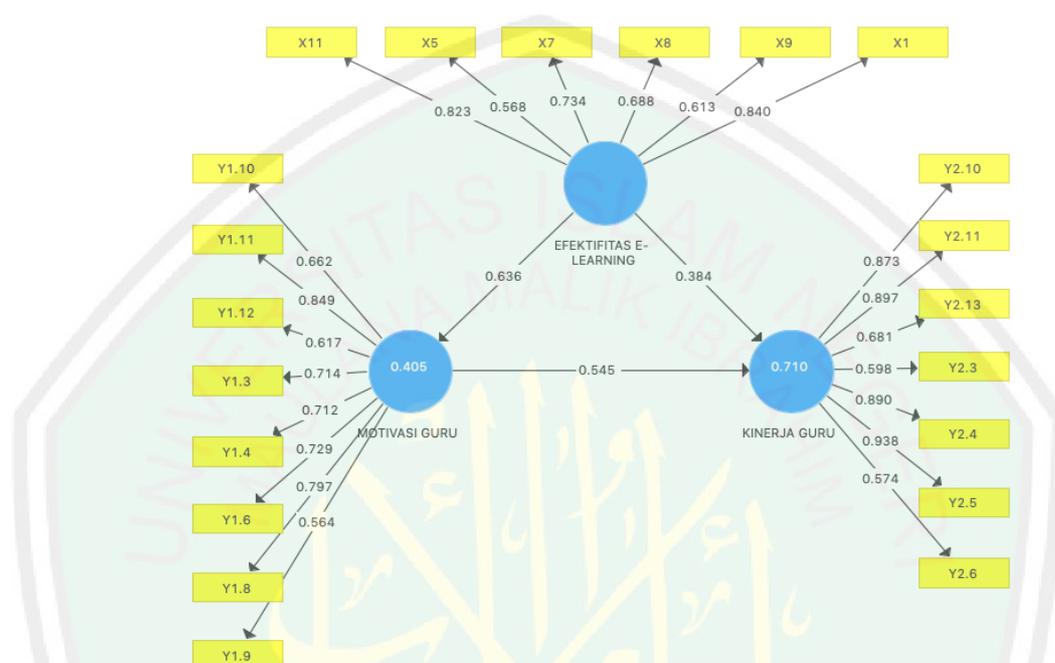
Indikator	Variabel		
	Efektifitas e-learning	Motivasi Kerja	Kinerja guru
X1.1	0,840	0,643	0,712
X1.5	0,568	0,286	0,376
X1.7	0,734	0,354	0,538
X1.8	0,688	0,322	0,413
X1.9	0,613	0,268	0,364
X1.11	0,823	0,657	0,609
Y1.3	0,568	0,714	0,556
Y1.4	0,322	0,712	0,543
Y1.6	0,362	0,729	0,465
Y1.8	0,502	0,797	0,655
Y1.9	0,263	0,564	0,394
Y1.10	0,411	0,662	0,497
Y1.11	0,634	0,849	0,760
Y1.12	0,415	0,617	0,502
Y2.3	0,401	0,223	0,598
Y2.4	0,589	0,648	0,890
Y2.5	0,794	0,746	0,938
Y2.6	0,371	0,495	0,574
Y2.10	0,592	0,775	0,873
Y2.11	0,676	0,797	0,897
Y2.13	0,503	0,444	0,681

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

E. Uji Discriminant Validity Modifikasi

Setelah dilakukan *Dropping* indikator yang tidak lolos Uji *Discriminant Validity* tahap pertama, maka dilakukan uji *discriminant validity* modifikasi dan hasil *cross loading* terhadap masing-masing item indikator sudah memiliki nilai lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh

variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik, yang artinya indikator pada blok konstruk lebih baik dari indikator blok lainnya. Sebagaimana gambar *discriminant validity* yang telah dimodifikasi sebagai berikut.



Gambar 4.8 Hasil Discriminant Validity Modifikasi

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

F. Uji Average Variance Extracted (AVE)

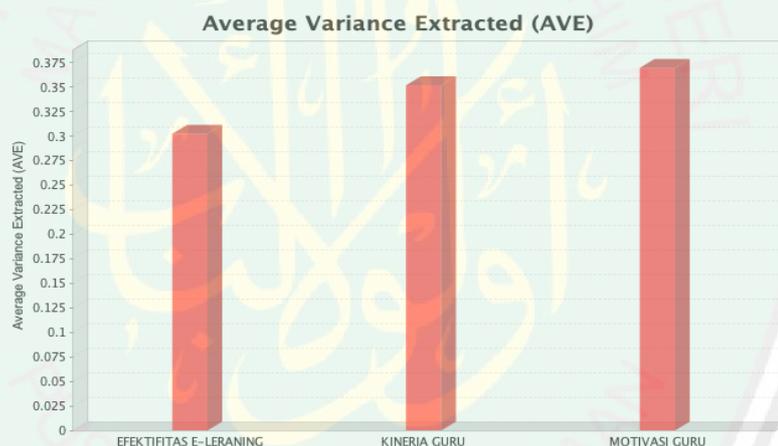
Menilai validitas diskriminan dapat juga dilakukan dengan Fornell Larcker Criterion yaitu membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing variabel laten lebih besar dari korelasi antara variabel laten satu dengan variabel laten yang lainnya dalam model. Pada penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE, masing-masing variabel laten disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.6 Nilai AVE Sebelum Dilakukan Modifikasi

	Average Variance Extracted (AVE)
Efektifitas E-leraning (X)	0,303
Motivasi kerja (Y1)	0,370
Kinerja guru (Y2)	0,352

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Melalui data Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk memiliki nilai AVE kurang dari $<0,5$ Maka dapat disimpulkan, terdapat permasalahan *convergent validity* pada semua model yang diuji, sehingga indikator konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini tidak memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini juga dapat terlihat pada gambar 4.9 dibawah ini:

**Gambar 4.9 Average Variance Extracted (AVE) Awal Sebelum Modifikasi**

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

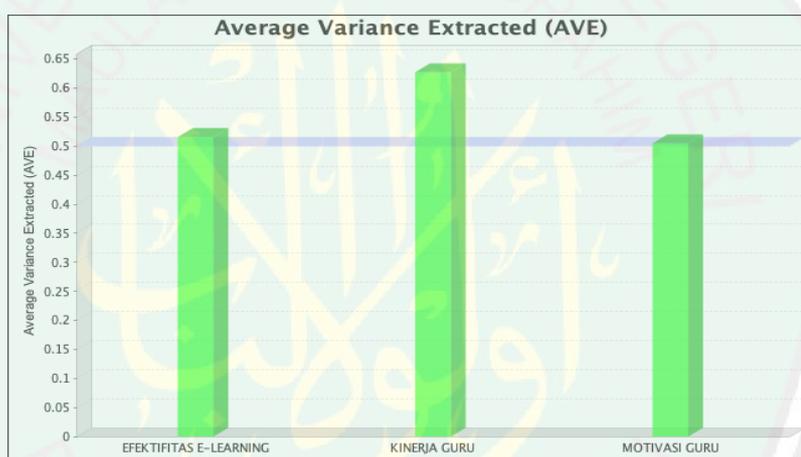
Adapun *Average Variance Extracted (AVE)* setelah dilakukan modifikasi diketahui memiliki nilai AVE di atas $>0,5$. Sehingga tidak terdapat permasalahan lagi terhadap *convergent validity* pada model yang diuji dengan kata lain konstruk atau variabel laten pada model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang cukup baik. Sebagaimana tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Nilai AVE Setelah Dilakukan Modifikasi

	Average Variance Extracted (AVE)
Efektifitas E-leraning (X)	0,516
Motivasi kerja (Y1)	0,505
Kinerja guru (Y2)	0,627

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Selain itu, *Diskriminant validity* juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas. Nilai AVE masing-masing konstruk pada penelitian ini berada di atas $>0,5$. Sehingga model yang diuji sudah tidak ada permasalahan, sebagaimana gambar 4.10 berikut:

**Gambar 4.10 Average Variance Extracted (AVE) Fit Setelah Modifikasi**

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

G. Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Hasil *output* PLS untuk nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Efektifitas E-leraning (X)	0,862
Motivasi kerja (Y1)	0,889
Kinerja guru (Y2)	0,919

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Tabel 4.8 model menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten berada di atas nilai 0,6. Variabel laten dapat dikatakan memiliki realibilitas yang baik apabila nilai *composite reliability*-nya lebih >0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

H. Uji Cronbach Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.9 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Efektifitas E-leraning (X)	0,813
Motivasi kerja (Y1)	0,857
Kinerja guru (Y2)	0,895

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Melalui Tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *reliabilitas* yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

I. Analisa *Inner Model*

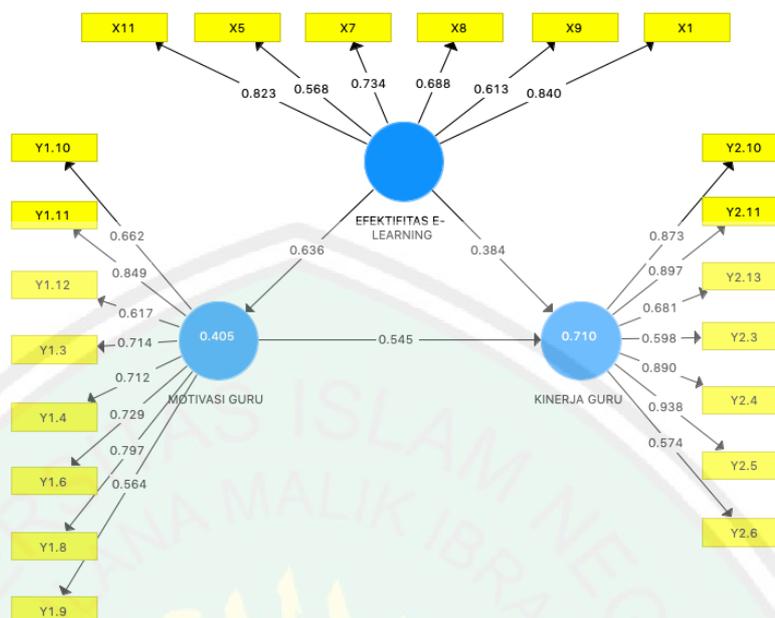
Setelah melewati proses analisis tahap awal, guna memastikan sekaligus memeriksa antar konstruk dan kemampuan prediksi model, maka langkah berikutnya yakni mengevaluasi *inner model*, adapun Langkah mengukur kemampuan prediksi model dapat ditempuh melalui tiga analisis, yakni melihat dari R^2 , Q^2 dan F^2 .

1. Analisa R Square (R^2)

Nilai R Square (R^2) menunjukkan tingkat *determinasi variabel eksogen* terhadap *Endogennya*. Apabila nilai R^2 semakin besar maka hal ini menunjukkan tingkat determinasinya semakin baik. Chin (1998) mengungkapkan, hasil $R^2 = 0,67$ menunjukkan kekuatan “model kuat”, sedangkan $R^2 = 0,33$ menunjukkan kekuatan “moderat” dan $R^2 = 0,19$ menunjukkan kekuatan “lemah/kurang”.¹⁰³

Output untuk nilai R^2 menggunakan aplikasi *Smart Partial Least Square (PLS)* versi 3.0 diperoleh nilai sebagai berikut:

¹⁰³ Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012), 27.



Gambar 4.11 Output R Square (R^2)

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan Gambar 4.11 di atas terlihat bahwa nilai *R Square* variabel (motivasi kerja) sebesar 0,405 sedangkan *R square* variabel (kinerja guru) sebesar 0,710. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pembentukan model dari motivasi kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh efektifitas *e-learning* sebesar 41% sedangkan 59% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Begitu juga pembentukan model dari kinerja guru dapat dijelaskan dengan baik oleh efektifitas *e-learning* dan motivasi kerja sebesar 71% sedangkan 29% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 4.10 Nilai R Square (R^2)

Variabel	R Square
Motivasi kerja (Y_1)	0,405
Kinerja guru (Y_2)	0,710

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan hasil analisa perhitungan R^2 pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa akurasi pendugaan pada motivasi kinerja guru memiliki akurasi yang dikategorikan “moderat/sedang” hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasinya sebesar 0,405. Sedangkan pada kinerja guru memiliki akurasi yang dikategorikan “kuat” hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasinya sebesar 0,710.

2. Analisa Cross Validated Redundancy (Q^2)

Selain pentingnya nilai koefisien determinasi R^2 untuk kriteria akurasi prediktif, perlu juga melakukan telaah tentang besarnya nilai *cross validated redundancy* (Q^2) nya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) dan sebaliknya jika nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*). Berikut nilai Q^2 melalui prosedur *blindfolding*.

Tabel 4.11 Nilai Q^2 Predictive Relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Motivasi kerja (Y_1)	0,191
Kinerja guru (Y_2)	0,424

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cross-validated redundancy* (Q^2) untuk variabel motivasi kerja (Y_1) adalah sebesar 0,191. Nilai *cross-validated redundancy* (Q^2) dari variabel motivasi kerja (Y_1) tersebut lebih besar dari >0 (nol), untuk itu dapat dikatakan bahwa model memiliki relevansi prediktif bagi masing-masing konstruk tersebut. Selain itu nilai *cross-validated redundancy* (Q^2) untuk variabel kinerja guru (Y_2) adalah sebesar 0,424. Dengan besarnya nilai tersebut berarti dapat dikatakan bahwa model

memiliki *relevansi prediktif* bagi masing-masing konstruk karena memiliki nilai *cross-validated redundancy* (Q^2) yang lebih besar dari >0 (no).

3. Analisa Effect Size (F^2)

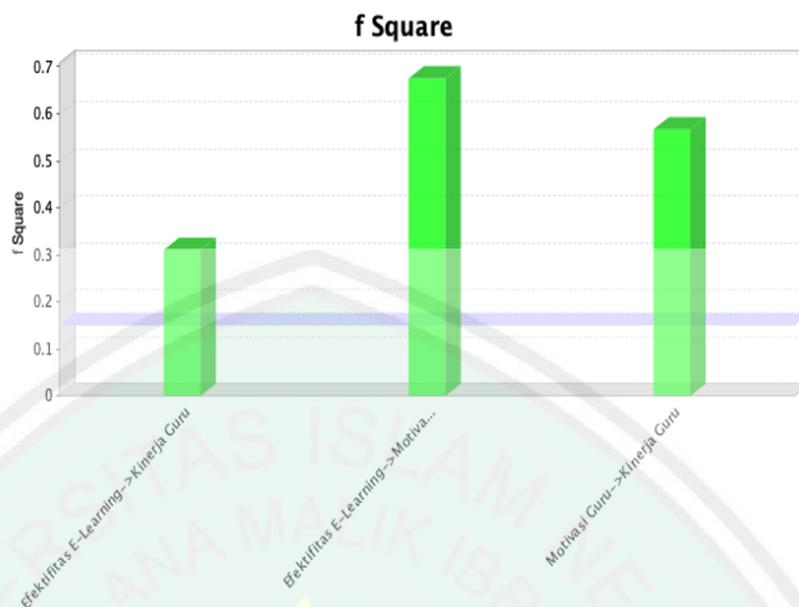
Analisis *Effect size* atau *f-Square* dilakukan guna untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Jika nilai *f-Square* 0,02 maka dinyatakan “kecil”, apabila 0,15 dinyatakan “sedang”, dan jika nilai yang didapat 0,35 maka diartikan memiliki Efektifitas yang besar. Namun sebaliknya jika kurang dari $<0,02$ maka dianggap tidak memiliki efevektifitas.¹⁰⁴

Tabel 4.12 Nilai (F^2) Analisis Effect Size

	Efektifitas <i>E-learning</i> (X1)	Motivasi kerja (Y1)	Kinerja Guru (Y2)
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1)		0,675	0,311
Motivasi kerja (Y1)			0,567
Kinerja Guru (Y2)			

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

¹⁰⁴ Sarstedt M., Ringle C.M., dan Hair J.F. 2017. *Partial Least Square Structural Equation Modeling*. dalam: Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) *Handbook of Marketing Research*. Springer, Cham.



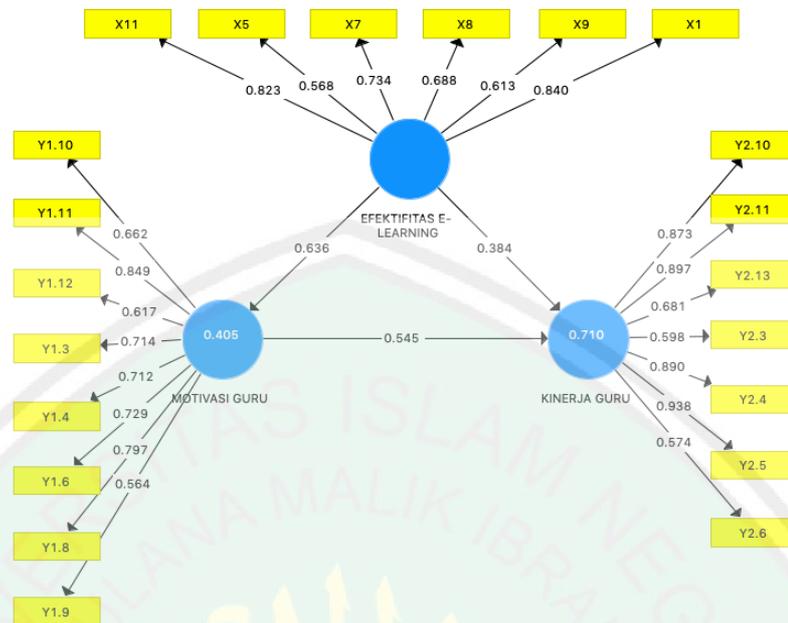
Gambar 4.12 Hasil Nilai (F^2) Analisis Effect Size
 Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan nilai pada tabel 4.12 dan gambar 4.12 diatas maka dapat dinyatakan:

- Efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi terhadap motivasi kerja memiliki F^2 (0,675) dengan kata lain “besar”.
- Efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi terhadap kinerja guru memiliki F^2 (0,311) dengan kata lain “sedang”.
- Efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki F^2 (0,567) dengan kata lain “besar”.

J. Hasil Bootstrapping

Dalam aplikasi SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *Bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *Bootstrapping* dari analisis SmartPLS sebagai berikut.



Gambar 4.13 Hasil Bootstrapping Model Akhir
Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan hubungan langsung, tidak langsung dan total.

Tabel 4.13 Analisi Jalur Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Motivasi kerja (Y1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,531	0,536	0,097	5,506	0,000
Efektifitas E-learning (X1) -> Motivasi kerja (Y1)	0,635	0,650	0,065	9,732	0,000
Efektifitas E-learning (X1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,393	0,392	0,107	3,677	0,000

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Pada tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil perhitungan SmartPLS yang menyatakan hubungan langsung antar variabel. Dikatakan ada hubungan langsung

jika nilai p-value $<0,05$ dan di katakan tidak ada hubungan langsung jika nilai p-value $>0,05$.

Berdasarkan tabel 4.13. Maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja berhubungan signifikan (memiliki efektivitas) terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value $0,000 <0,05$.
- Variabel *e-learning* sebagai media supervisi berhubungan signifikan (memiliki efektivitas) terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai p-value $0,000 <0,05$.
- Variabel *e-learning* sebagai media supervisi melalui motivasi kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p-value $0,000 <0,05$.

Tabel 4.14 Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Motivasi kerja (Y1) -> Kinerja Guru (Y2)					
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1) -> Motivasi kerja (Y1)					
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,337	0,345	0,055	6,107	0,000

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

Pada tabel 4.14 menunjukkan hasil perhitungan SmartPLS yang menyatakan hubungan tidak langsung antar variabel. Dikatakan ada hubungan tidak langsung jika nilai p-value $<0,05$ dan di katakan tidak ada hubungan tidak langsung jika nilai p-value $>0,05$. Berdasarkan tabel 4.14 Maka dapat dinyatakan bahwa variabel efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi secara tidak langsung signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value $0,000 <0,05$.

Tabel 4.15 Hubungan Spesifik Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1) -> Motivasi kerja (Y1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,337	0,345	0,055	6,107	0,000

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan tabel 4.15 Maka dapat dinyatakan penjelasan mengenai tabel di atas, bahwa variabel efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru, secara spesifik tidak langsung signifikan dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.16 Hubungan Total (Total Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1) -> Motivasi kerja (Y1)	0,635	0,650	0,065	9,732	0,000
Efektifitas <i>E-learning</i> (X1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,731	0,736	0,073	10,059	0,000
Motivasi kerja (Y1) -> Kinerja Guru (Y2)	0,531	0,536	0,097	5,506	0,000

Sumber: Program Smart Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Variabel efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi secara total signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai p-values $0,000 < 0,05$.
- Variabel efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi secara total signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$.

- c. Variabel efektivitas *e-learning* sebagai media supervisi melalui motivasi kerja secara total signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,000 < 0,05.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Efektifitas Penggunaan Aplikasi *E-learning* Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Motivasi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Melalui hasil analisis menggunakan aplikasi smartPLS data pada bab sebelumnya terbukti jika terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu, hal ini terbukti dengan melihat nilai *original sampel* sebesar 0,635 dan nilai *t-statistic* sebesar 9,732 > 1,980 *t-tabel* serta nilai *p-value* menunjukkan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Yang artinya keberadaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah/madrasah melalui *e-learning* memiliki pengaruh atau tingkat efektifitas yang tinggi terhadap motivasi guru, demikian sebaliknya rendahnya supervisi kepala sekolah akan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi guru.

Temuan empiris dilapangan mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya, bahwa supervisi akademik berbasis online sangat efektif dan praktis sebagai sarana bantu pelaksanaan supervisi. Penelitian Ridwan Samsu tentang efektifitas model supervisi akademik online pada guru sekolah menengah kejuruan, menyimpulkan bahwa model supervisi akademik dengan cara online ialah supervisi akademik dengan memanfaatkan media ataupun *tools* dalam bentuk aplikasi website dengan tingkatan kevalidan modelnya dalam kategori bagus. Selain itu, supervisi akademik pengawas secara online sangat praktis dan efektif sebagai

sarana bantu pengawas sekolah dalam melakukan supervisi pembelajaran.¹⁰⁵

Hasil penelitian yang dilakukan oleh David Guntoro dkk tentang Pengembangan model supervisi akademik melalui bantuan *e-supervision* berbasis web menunjukkan bahwa, model supervisi konvensional dalam pelaksanaannya masih terdapat kelemahan, model *e-supervision* berbasis web yang telah dikembangkan dapat meningkatkan keefektifan pelaksanaan supervisi akademik selain itu juga efektif untuk meningkatkan kompetensi ICT para guru.¹⁰⁶

Melalui Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat Chung dan Megginson yang menyebutkan munculnya motivasi seseorang guru tidak dibisa terlepas dua factor. *Pertama*, factor individual meliputi kebutuhan (*need*), tujuan (*goal*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). *Kedua*, faktor organisasional meliputi pemberian upah (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co work*) pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) serta pekerjaan itu sendiri (*job self*).¹⁰⁷

Dengan begitu supervisi ialah faktor organisasional, jelas perihal ini merupakan salah satu aspek yang bisa mendorong tumbuhnya motivasi seseorang guru. Meski aspek penggerak dari dalam diri seseorang guru pastinya amat berarti, akan tetapi tidak dapat dibantahkan pemberian rangsangan melalui luar hendak jadi amat berarti untuk dapat kemudian meningkatnya motivasi guru.

¹⁰⁵ Ridwan Samsu, dkk. *Efektifitas Model Supervisi Akademik Online pada Guru Menengah Kejuruan*. (Jurnal Educational Management, Volume 6 Nomor 2 Tahun 2017), 95.

¹⁰⁶ Guntor, David dkk. *Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbantuan E-Supervision Berbasis Web*, Jurnal Educational Management, (Volume 5 Nomor 2 Tahun 2016), 122.

¹⁰⁷ Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 180.

Sebagaimana dikemukakan Engkoswara dan Komariah, berdasarkan jenisnya motivasi terbagi menjadi dua hal, yakni (1) Motivasi *instrinsik*, yang merupakan keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu. (2) Motivasi *ekstrinsik*, yang merupakan materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar.¹⁰⁸ Sehingga rangsangan dari luar (*motivasi ekstrinsik*) sebagaimana yang dimaksud diatas salah satunya melalui pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah.

Selain itu, jika dikaitkan dengan salah satu teori kebutuhan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, yakni *need of achievement*, yang merupakan kebutuhan seseorang untuk berprestasi yang pada dasarnya para guru juga memiliki keinginan melakukan pekerjaan yang lebih baik, ingin mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam hidupnya. Disinilah peranan kepala sekolah/madrasah sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan hingga prestasi para guru. Wahjosumidjo menyatakan kepala sekolah/madrasah bisa sukses dalam menggapai tujuan sekolah apabila mampu memberikan dorongan motivasi yang besar dan menguasai lingkungan sekolah sebagai bagian yang kompleks serta istimewa sehingga sanggup mengantarkan lembaga sekolah yang dipimpinnya mencapai tujuan yang ditentukan.¹⁰⁹

Oleh sebab itu, supervisi kepala sekolah diharapkan bisa menjadi salah satu upaya memenuhi kebutuhan guru tersebut. Terlebih saat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dengan cara *online* mengharuskan kepala sekolah/madrasah mengimbangnya

¹⁰⁸ Engkoswara dan Komariah, *A. Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 213.

¹⁰⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 81.

dengan melakukan supervisi secara online juga, hal ini memiliki tingkat keefektifitasan yang tinggi apabila didayagunakan secara baik dan efektif. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT Q.S An-Najm: 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ - ٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ - ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ - ٤١

Artinya: *Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.*¹¹⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa jika seorang hamba tidak mau berusaha untuk sesuatu yang ia inginkan, maka ia tidak akan memperoleh apa yang ia inginkan. Dan kelak usaha yang sudah ia kerjakan akan menuai hasilnya, Allah SWT akan memberikan balasan atau hasil dari usaha sesuai yang ia kerjakan bahkan lebih baik dari yang diharapkan hambanya. Isi kadungan pada pengalan ayat diatas memiliki keterkaitan dengan efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi. Jika kepala sekolah menerapkan mendayagunakan *e-learning* sebagai media supervisi saat pembelajaran jarak jauh, maka akan menghasilkan sesuatu yang optimal, sesuai dengan tujuan dan prinsip supervisi.

Kepala sekolah/madrasah, tidak bisa mengelak diri akan tanggung jawabnya dari kondisi pandemi Covid-19 saat ini. Kreativitas dalam membangun komunikasi salah satunya, supervisi harus tetap berjalan dengan sinergis. Kepala sekolah/madrasah dituntut untuk mampu mendesain proses bimbingan, pembinaan, hingga pengawasan terhadap guru pada layanan supervisi pada situasi (*online*) non

¹¹⁰ Al-Quran, 27 (An-Najm): 39-41.

tatap muka yang berimplikasi terhadap meningkatnya motivasi guru. Selain itu, hal ini dilakukan agar kesinambungan kontrol mutu sekolah/madrasah tetap berjalan, tidak ada alasan untuk tidak melakukan supervisi akibat terkendala jarak dan waktu.

Berdasarkan gambaran di atas dapat dipahami bahwa *e-learning* sebagai media supervisi berpengaruh efektif terhadap meningkatnya motivasi kerja dengan demikian sangat membantu kepala sekolah dalam hal ini melaksanakan kewajibannya sebagai *supervisor*, dimana tidak ada alasan lagi bagi kepala sekolah untuk tidak melakukan kegiatan supervisi walaupun pembelajaran dilaksanakan melalui jarak jauh (*online*). Oleh karena itu, supervisi menggunakan media *e-learning* menjadi suatu terobosan bagi pelaksanaan supervisi ditengah perkembangan teknologi yang semakin pesat, selain itu *e-learning* madrasah juga menjadi solusi pelaksanaan supervisi di masa pandemi Covid-19.

B. Efektifitas Penggunaan Aplikasi *E-learning* Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Dari hasil analisis data terbukti bahwa terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dengan melihat nilai *original sampel* sebesar 0,393 dan nilai t-statistic sebesar 3,677 >1,980 t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar 0,000 <0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi memiliki tingkat efektifitas terhadap meningkatnya kinerja guru. Oleh sebab itu, jika *e-learning* madrasah ini didayagunakan dengan baik dalam pelaksanaan supervisi maka semakin memberikan peluang untuk meningkatnya kinerja guru.

Temuan empiris tersebut mendukung pendapat para ahli dan beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru sesuai dengan pendapat Engkoswara dan Komariah yang menyebutkan bahwa yang menyebutkan “Supervisi dapat bermakna pengawasan yang dilakukan oleh seseorang yang kompeten dalam bidangnya sehingga mampu memberikan perbaikan serta kenaikan/pembinaan supaya pendidikan bisa dilakukan dengan baik serta bermutu”.¹¹¹

Sejalan dengan pendapat tersebut, Suhardan mengemukakan bahwa “Supervisi merupakan kegiatan pengawasan yang profesional di bidang akademik, dijalankan bersumber pada kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, menguasai tentang pendidikan lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa”.¹¹² Sedangkan Danim dan Khairil menjelaskan bahwa “Pengawasan merupakan langkah kepala sekolah untuk mendiagnosis/mengetahui, melakukan edukasi profesional terhadap guru, serta memberikan penilaian terhadap upaya peningkatan profesionalitas seorang guru dalam menjalankan sistem pembelajaran”.¹¹³

Sebagaimana (Sudarjat et al., 2015) dalam penelitiannya dengan judul “*Supervision, leadership, and working motivation to teachers’ performance*” dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari supervisi rutin terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa supervisi yang dijalankan secara efektif dan teratur, semakin tinggi tingkat kinerja guru yang

¹¹¹ Engkoswara dan Komariah, A. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 229.

¹¹² Suhardan, D. *Supervisi Profesional*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 36.

¹¹³ Danim, Sudarwan & Khairil, *Profesi Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta. Daryanto. 2010), 154.

dapat dilihat nilai koefisien penentuan 0,724 dan menunjukkan pengawasan berkontribusi sebesar 72,4% terhadap kinerja guru.

There is a very significant positive effect of regular supervision on the performance of the teacher, which means that the more effective and regular supervision of supervisors, the higher the level of teacher performance that can be seen from the results of quantitative research demonstrated by the coefficient of determination=0.724 indicating supervision contributes 72.4% to the performance of teachers. Hasil ini juga didukung dengan penelitian kualitatif melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi yang menunjukkan bahwa apabila supervisi dilakukan secara rutin akan berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja guru. This result is also supported by the results of qualitative research conducted through field observations, interviews with informants, and extracting documents showing when inspectors giving guidance and coaching regularly and effectively there will always be improvement in the performance of teachers.¹¹⁴

Melalui pendapat di atas sangat jelas bahwa apabila supervisi dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah tentu sangatlah berperan penting untuk meningkatkan kinerja para guru, hal ini juga didukung pendapat Henry Simamora yang menyatakan jika kewajiban kepala sekolah terhadap para guru salah satunya melangsungkan pengawasan serta menyelenggarakan evaluasi terhadap kerjanya. Evaluasi ini wajib dilaksanakan untuk mengenali kemampuan yang sudah dicapai oleh para guru. Apakah kemampuan yang dicapai oleh para guru baik, cukup,

¹¹⁴ Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance*. (International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)), 3 (6), (2015), 146-152.

ataupun kurang. Evaluasi ini berguna untuk tiap guru serta bermanfaat untuk sekolah dalam melangsungkan kegiatannya.¹¹⁵

Terlepas dari model supervisi dilakukan dengan cara online melalui *e-learning* bukan tidak mungkin, sebab pada prinsipnya supervisi online sama seperti supervisi konvensional. Justru keberadaan supervisi online sangat efektif, efisien bahkan model ini mampu memberikan kebebasan terhadap guru untuk menyampaikan aspirasi terkait dengan kualitas pembelajaran yang dilakukan. Temuan ini juga di dukung oleh (Kasmawati, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pemanfaatan aplikasi *google form* dalam pelaksanaan supervisi akademik di masa pandemi Covid-19 pada sekolah binaan di kabupaten takalar”. Menurutnya model supervisi berbasis virtual sangat efektif membantu supervisor dapat memantau aktivitas guru binaannya tidak harus di sekolah, Selain itu, dapat memberikan keleluasaan bagi guru untuk menyampaikan aspirasi, masukan terkait dengan kualitas pembelajaran tanpa harus bertatap muka.¹¹⁶

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, supervisi merupakan cara pembinaan dengan cara profesional yang dicoba oleh kepala sekolah/madrasah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan guru yang dibimbingnya dalam melaksanakan kewajiban pembelajaran. Jadi bisa disimpulkan bahwasannya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah, mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja guru.

¹¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta YKPN, 2004), 415.

¹¹⁶ Kasmawati, *Pemanfaatan Aplikasi Google Form dalam Pelaksanaan Supervisi Akademik di Masa Pandemi Covid-19 pada Sekolah Binaan di Kabupaten Takalar*. (Jurnal Sipatokong BPSDM Sulawesi Selatan, 1(2), 2020), 137-142.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan melihat nilai *original sampel* sebesar 0,531 dan nilai t-statistic sebesar 5,506 >1,980 t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar 0,000 <0,05. Yang artinya hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi meningkatnya kinerja guru.

Motivasi seseorang berasal dari keinginan, kemauan serta desakan untuk berperan demi tercapainya keinginan ataupun tujuan. Perihal ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, upaya, keseriusan, serta kesediaannya untuk berkorban untuk tercapainya tujuan lembaga. Dalam perihal ini semakin menjadi kuat dorongan ataupun motivasi dan semangat dari kepala sekolah akan semakin tinggi kinerjanya.

Temuan empiris diatas mendukung pendapat para ahli serta hasil penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru, hal ini sesuai dengan pendapat; Ashar Sunyoto Munandar terdapat hubungan positif antara motivasi serta kinerja dengan capaian prestasi kerja, maksudnya karyawan atau guru yang memiliki motivasi yang tinggi mengarah kepada kinerja yang tinggi pula, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah dimungkinkan sebab motivasinya rendah.¹¹⁷ Slamet Riyadi dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

¹¹⁷ A.S, Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2001), 58.

radhatul atfal di kota pekalongan” Menurutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan uji pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh *Standardized Coefficients Beta* sebesar 1,115 bertanda positif dengan nilai $0,007 < 0,05$.¹¹⁸

Temuan ini juga didukung oleh (Sudarjat et al., 2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers’ Performance*” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *There is a very significant positive effect of work motivation on the performance of teachers’ work motivation meaning that the more motivated the teachers, the higher the level of teacher performance observable from the results of quantitative research demonstrated by the coefficient of determination=0.772 indicating work motivation contributes as much of 77.2% to the performance of teachers.*¹¹⁹ Sehingga apabila motivasi kerja guru meningkat, semakin meningkat pula kinerja guru.

Melalui hasil penelitian dan pembahasan di atas, hipotesis pada point ini diterima disebabkan antara variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Yang artinya jika guru memiliki motivasi yang kuat atas dorongan bimbingan kepala sekolah maka kualitas kinerjanya juga meningkat.

¹¹⁸ Slamet Riyadi, *Aria Mulyapradana, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*, (jurnal litbang kota pekalongan vol. 13 tahun, 2017), 106-117.

¹¹⁹ Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers’ Performance*. (International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 3(6), 2015), 146–152.

D. Pengaruh Penggunaan Aplikasi *E-learning* Sebagai Media Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Guru

Dari hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan melihat nilai *original sampel* sebesar 0,337 dan nilai t-statistic sebesar 6,107 > 1,980 t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi memiliki pengaruh positif signifikan melalui motivasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja guru. Makna dari hasil analisis tersebut, membuktikan jika motivasi kerja mampu menjadi mediasi perantara antara penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi dalam meningkatkan kinerja guru.

Perlu digaris bawahi, bahwa *e-learning* disini hanya sebatas media yang mempermudah kepala sekolah/madrasah melakukan kegiatan supervisi secara jarak jauh. Sehingga pada hakikat supervisi online sama dengan pelaksanaan supervisi konvensional. Yang artinya kita pahami bahwa pelaksanaan supervisi memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru melalui pemberian motivasi.

Temuan empiris tersebut mendukung pendapat para ahli serta beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh *e-learning* sebagai media supervisi untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi. Widyastono menyimpulkan bahwa “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar ilmu

pengetahuan alam sebesar 15,72%".¹²⁰ Ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pada sekolah dasar juga akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian Rasto dalam penelitiannya menjelaskan koefisien jalur dari X2 ke Y sebesar 0.2111. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung sebesar 2.145. Pada taraf nyata 0.05 diperoleh t-tabel sebesar 1.993. Dengan demikian proposisi hipotetis yang telah diajukan diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 5.39% terhadap kinerja mengajar guru.¹²¹ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Chusniah tentang Pengaruh kontrol sosial, motivasi kerja dan citra lembaga dengan komitmen sebagai *Varibel Intervening* terhadap kinerja guru pada kelompok kerja, mengungkapkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan p-value sebesar 0,014 yang berarti jika motivasinya meningkat maka kinerja guru akan semakin tinggi.¹²²

Selain itu, pendapat Armstrong dan Baron yang diikuti oleh Wibowo dalam bukunya manajemen kinerja, mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah (1) *factor personal*, ditunjukkan oleh tingkatan keahlian, kompetensi yang dipunyai, dorongan, serta komitmen seseorang; (2) *factor leadership*, ditentukan oleh kualitas dukungan, edukasi, serta dukungan yang dicoba administrator serta team leader; (3) *factor team*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh teman sekerja; (4) *factors system*, ditunjukkan oleh

¹²⁰ Widyastono, *Kinerja Guru Sekolah Dasar*. (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2006), 47-79.

¹²¹ Rasto, *Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru*. (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 14, (27), 2006), 21-31.

¹²² Chusniah, Lailatul, *Pengaruh kontrol sosial, motivasi kerja dan citra lembaga dengan komitmen sebagai Varibel Intervening terhadap kinerja guru pada kelompok kerja Madrasah Tsanawiyah I Kota Malang*. (Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018)

terdapatnya sistem kegiatan serta sarana yang diberikan lembaga; (5) *factors contextual*, ditunjukkan oleh tingginya tingkatan desakan serta transformasi lingkungan *intern* serta *ekstrn*.¹²³

Melalui pendapat di atas, maka supervisi kepala sekolah dikategorikan ke dalam *leadership factor* sedangkan motivasi kerja termasuk kategori *personal factor*. Dimana kedua faktor tersebut tentunya sangat berperan penting terhadap meningkatkan kinerja mengajar guru.

Lebih detail menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya manajemen kinerja terdapat 7 (tujuh) aspek yang mempengaruhi kinerja serta diformulasikan melalui akronim ACHIEVE dan mereka menyebutnya sebagai *the achieve model*, yakni

1. *Ability (knowledge dan skill)*
2. *Clarity (understanding atau role perception)*
3. *Help (organizational support)*
4. *Incentive (motivation atau willingness)*
5. *Evaluation (coaching dan performance feedback)*
6. *Validity (valid dan legal personnel practices)*
7. *Environment (environmental fit)*.¹²⁴

Merujuk pada pernyataan diatas amatlah jelas jika Kemampuan pengajaran guru dipengaruhi oleh bermacam aspek, baik itu *ekstrn* semacam pengawasan kepala sekolah/madrasah ataupun *intern* semacam dorongan dalam diri guru itu

¹²³ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 74-75.

¹²⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 75-76.

sendiri. Supervisi kepala sekolah sebagai faktor eksternal menjadi sangat penting dalam melahirkan motivasi dalam diri seorang guru. Dan apabila guru merasa nyaman dan terbimbing melalui adanya supervisi kepala sekolah, secara otomatis mampu meningkatkan kinerjanya seperti halnya kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, kemampuan melaksanakan dan memimpin atau mengelola Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), kemampuan mengevaluasi proses belajar mengajar, hingga kemampuan menguasai metode dan bahan pelajaran.

Melalui hasil penelitian dan pembahasan di atas, hipotesis pada point ini diterima disebabkan antara variabel efektifitas *e-learning* memiliki pengaruh secara bersama-sama dengan variabel motivasi kerja sehingga mendukung kemunculan indikator-indikator kinerja guru. Yang artinya jika guru memiliki motivasi yang kuat maka kualitas kinerjanya tergolong tinggi.

BAB VI

PENUTUP

Setelah dilakukan proses analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dari pembahasan serta beberapa saran yang dipandang perlu sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait dalam rangka implementasi *e-learning* madrasah sebagai media supervisi.

A. Kesimpulan

1. Terdapat efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik guna meningkatkan motivasi kerja Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan nilai t-statistic sebesar $9,732 > 1,980$ t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah dikala Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.
2. Adanya efektifitas penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi akademik guna meningkatkan kinerja guru Madrasah di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan nilai t-statistic sebesar $10,059 > 1,980$ t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya apabila *e-learning* didayagunakan secara baik terhadap pelaksanaan supervisi saat pembelajaran jarak jauh, maka semakin meningkat pula kinerja guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.
3. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan nilai t-statistic sebesar $5,506 > 1,980$

t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi meningkatnya kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh penggunaan aplikasi *e-learning* sebagai media supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu. Dengan nilai t-statistic sebesar $6,107 > 1,980$ t-tabel serta nilai p-value menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Yang menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi dengan mendayagunakan *e-learning* dikala Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) memiliki stimulus terhadap meningkatnya kinerja guru, sedangkan motivasi kerja bertindak sebagai mediasi atau jembatan antara efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi dengan kinerja guru yang secara teoritis dalam dalam indikatornya terdapat stimulus yang berhubungan langsung untuk menimbulkan kinerja guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

B. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data sebagaimana dalam pembahasan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi teoritisnya sebagai berikut:

1. Bersumber pada temuan dilapangan, kepala madrasah yang melaksanakan fungsi, kewajiban administratif serta bertindak sebagai supervisor terbukti dapat meningkatkan motivasi serta kinerja para guru. Begitu juga yang telah dikemukakan dalam pmbaahsan terkait hipotesis yang diajukan, meyakinkan terdapat tingkat keefektifitan pelaksanaan supervisi melalui

media *e-learning* oleh kepala madrasah terhadap motivasi serta kinerja guru MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.

2. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didukung oleh teori-teori yang mendasarinya, Amstrong dan Baron menjelaskan bahwa beberapa faktor-faktor yang pengaruhi kinerja guru diantaranya *leadership factor* yang tiada lain adalah kegiatan supervisi kepala sekolah dan *personal factor* yang merupakan motivasi guru. Sehingga kedua faktor tersebut tentunya sangat berperan penting terhadap meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan kata lain apabila supervisi menggunakan media *e-learning* berjalan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja seorang guru.
3. Hasil penelitian sebagaimana yang telah dibahas menunjukkan adanya hubungan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan penelitian dalam pembahasan ini. Dengan diterimanya hipotesis adanya efektifitas secara signifikan *e-learning* sebagai media supervisi untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dan pengaruh supervisi melalui media *e-learning* untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja maka perlu dikuatkan dengan tingkat intensitas serta pemahaman kepala madrasah tentang penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi. Sehingga semakin tinggi tingkat pemahaman kepala madrasah tentang penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi maka akan melahirkan tingkat motivasi dan kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah pemahaman kepala sekolah terhadap penggunaan *e-learning* sebagai media supervisi maka akan berimplikasi terhadap menurunnya motivasi dan kinerja guru.

Oleh sebab itu, keberadaan supervisi kepala madrasah menggunakan *e-learning* secara bersamaan memiliki urgensi yang tidak diragukan lagi bagi seorang guru sebab mempunyai pengaruh serta efektifitas terhadap motivasi dan kinerjanya terlebih jika dihadapkan dengan model Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau *online*.

C. Saran

Dalam praktik pembelajaran tidak sedikit guru mengalami beberapa permasalahan sehingga hal ini berdampak pada tidak maksimalnya proses pembelajaran. Ditambah lagi dengan situasi akibat pandemi Covid-19 yang mengharuskan guru melakukan pengajaran melalui jarak jauh. Dari aspek (*utilitas*) manfaat, diakukannya Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) sudah mengantarkan cara pembelajaran pendidikan di Indonesia ke arah digitalisasi. Tetapi dibagian lain, perihal itu pula memunculkan beberapa masalah yang harus dihadapi guru. Sehingga diharapkan melalui kegiatan supervisi selain mengatasi permasalahan guru juga mampu merubah paradigma guru agar memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Berdasarkan hasil serta kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti memiliki beberapa saran antara lain:

1. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat terus meningkatkan efektifitas supervisi akademik melalui online, secara terencana dan sistematis walaupun untuk saat ini keberadaan supervisi menggunakan *e-learning* dilaksanakan saat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) karena pandemi Covid-19, tidak menutup

kemungkinan setelah pandemi nantinya Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) ini akan menjadi permanen atau *hybrid model*.

2. Bagi Guru

- a. Guru sudah sepatutnya terus meningkatkan kecakapannya terhadap dunia Teknologi Informasi (IT), sebab dikala pandemi saat ini jadi tantangan sekaligus peluang dalam meningkatkan produktifitas dalam penggunaan teknologi, sebab dengan online seperti ini pembelajaran bukan hanya sekedar transmisi wawasan, lebih dari itu bagaimana pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik kepada para siswa.
- b. Guru harus senantiasa berusaha meningkatkan kompetensi serta profesionalismenya melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam penelitian ini hanya mengemukakan efektifitas *e-learning* sebagai media supervisi, selanjutnya peneliti memandang perlu adanya kajian-kajian yang mengangkat faktor-faktor lain selain supervisi seperti peran kepemimpinan disaat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), pengaruh pembelajaran jarak jauh dengan media *e-learning* yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru.
- b. Penelitian ini memiliki cakupan yang relatif sempit dimana hanya sebatas 2 (dua) lembaga yakni MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu dengan jumlah populasi 115 guru, penelitian berikutnya sangat disarankan memperluas cakupan populasinya semisal cakupannya seluruh madrasah

yang menerapkan *e-learning* untuk digunakan sebagai sumber data penelitian berikutnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari akan keterbatasan dalam penelitian ini walaupun pada penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, Adapun keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian tidak dilakukan terhadap seluruh madrasah yang menerapkan *e-learning* madrasah dan hanya dilakukan pada dua objek lembaga yakni MTs Hasyim Asyari dan Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.
2. Terbatasnya Sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah tersebut merupakan jumlah total populasi dari kedua Lembaga yang dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Munawwar, Said Agil Husin. *Al-Qur'an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*. Jakarta: Ciputat Pres, 2002
- Ardiana, T. E. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi & Pajak*, 17 (02), 2017
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arianto, *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
- Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta, 2002
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Asmani, Jamal Makmur. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press, 2012
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat,
www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/12/hasil-pisa-indonesia-2018-akses-makin-meluas-saatnya-tingkatkan-kualitas, diakses 6 April 2020
- Burhanuddin, Yusak. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2008
- Chusniah, Lailatul, *Pengaruh kontrol sosial, motivasi kerja dan citra lembaga dengan komitmen sebagai Varibel Intervening terhadap kinerja guru pada kelompok kerja Madrasah Tsanawiyah I Kota Malang*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018
- Danim, Sudarwan & Khairil. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. Daryanto, 2010
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Dharma, Surya. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, 2008

- Dharma, Surya. *Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010
- _____. *Diktat Metode dan Teknik Supervisi*, Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008
- Direktorat Tenaga Kependidikan. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008
- _____. Engkoswara dan Komariah, A. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Ghazali, Imam. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001
- Guntor, David dkk. *Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbantuan E-Supervision Berbasis Web*, Jurnal Educational Management, Volume 5 Nomor 2 Tahun 2016
- Hasibuan, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press and Magister UMS, 2007
- Horton, William & Horton, Katherine. *E-learning Tools and Technologies: A consumer guide for trainers, teachers, educators, and instructional designers*. USA: Wiley Publishing, Inc, 2003
- _____. Juwariyah. *Hadis Tarbawy*, Yogyakarta: Teras, 2010
- Kasmawati. *Pemanfaatan Aplikasi Google Form dalam Pelaksanaan Supervisi Akademik di Masa Pandemi Covid-19 pada Sekolah Binaan di Kabupaten Takalar*. Jurnal Sipatokong BPSDM Sulawesi Selatan, 1(2), 2020
- Kasiram, Moh. *Metode penelitian kualitatif-kuantitatif*. Malang: UIN Malang press, 2008
- _____. *Kitab Al-Lu'lu' wal Marjan No.1199*

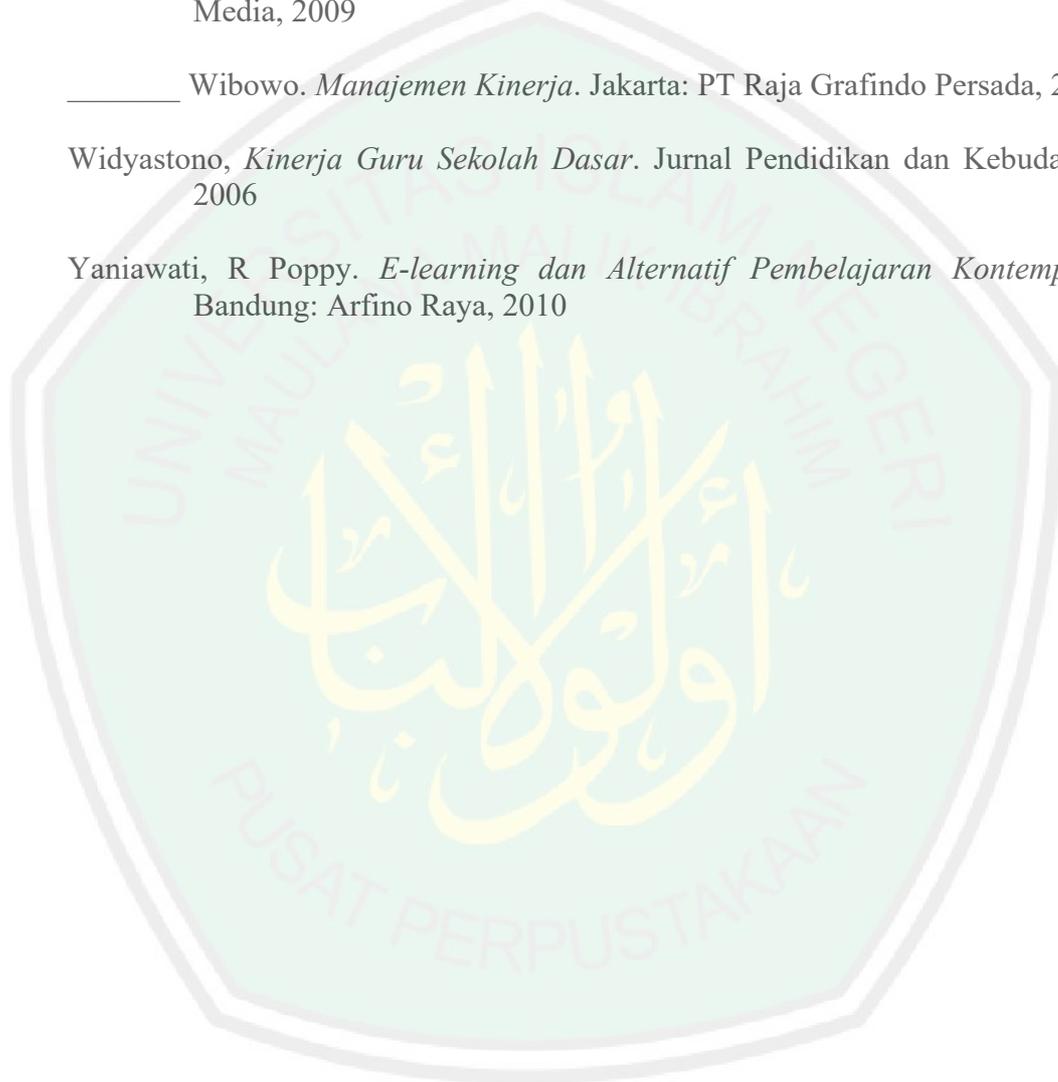
- Lailatul, *Chusniah, Pengaruh kontrol sosial, motivasi kerja dan citra lembaga dengan komitmen sebagai Varibel Intervening terhadap kinerja guru pada kelompok kerja Madrasah Tsanawiyah I Kota Malang*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018
- Machali, Imam & Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2016
- Maryono, *Dasar-dasar dan Tehnik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011
- _____. Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Mulyono. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, Malang: Ar-Ruzzmedia, 2008
- Munandar, A.S, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2001
- Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008
- _____. Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Mwesiga, A., & Okendo, E. O. *Effectiveness of Heads of Schools in Supervising Teachers' Teaching Activities in Secondary Schools in Kagera Region, Tanzania*. (International Journal of Scientific Research and Management, 6 (04), 2018
- _____. Nasution. *Sosiologi pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara, 1983
- Nawawi, Hadari. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti P2LPTK, 1984
- _____. Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghia Indonesia, 2008
- _____. Notoadmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Pidarta, Made. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992

- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012
- Raharjo, M. Dawan. *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep kunci*. Jakarta: Paramadina, 2002
- Rachmawati, T. *Supervisi pendidikan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru*. *Coopetition*, Vol 7, 1, 2016
<http://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/view/10>
- Rasto. *Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 14, (27), 2006
- Ridwan Samsu, dkk. *Efektifitas Model Supervisi Akademik Online pada Guru Menengah Kejuruan*. *Jurnal Educational Management*, Volume 6 Nomor 2, 2017
- Riyadi, Slamet. Aria Mulyapradana. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*, (jurnal litbang kota pekalongan vol. 13 tahun, 2017
- S. N. Elliot, *Educational Psychologi: Effective Teaching and Effective Learning*, (Dubuque: Iowa Brown and Benchmark, 1996
- _____ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012
- Sahertian, Piet A. dan Fans Mataheru, *Prinsip & Tehnik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1981
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- _____ Saifuddin, Azwar. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000
- Samsu, R., Hardyanto, W., & Sudana, I. M. *Efektifitas Model Supervisi Akademik Online pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, *Educational Management*, 6 (7), 2017
- Samsuadi, *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru*. *Journal of Educational Science and*

Technology (EST), Volume 1 Nomor 2 September 2015
<http://ojs.unm.ac.id/JEST/article/view/1515>

- _____ Simamora, Henry. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta YKPN, 2004
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1984
- _____ SP, Siagian. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 3 (6), 2015
- Sudjana, Nana. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya, 2000
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017
- _____ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007
- _____ Suhardan, D. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Sukadi, *Efektifitas Pengajaran dalam mencapai Kompetensi siswa SMK*. Yogyakarta: PPs UNY, 2002
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008
- Surakhmad, Winarno. *Mengurai Benang Kusut Pendidikan, Gagasan Para Pakar Pendidikan*. Jakarta: Transformasi UNJ, 2003
- _____ Suryana, Aa. Fathurrohman. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama, 2012
- Tilaar, H.A.R. *Pendidikan dalam pembangunan dalam Menyongsong Abad XXI*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Tilaar, H.A.R. *Standarisasi Pendidikan Nasional, Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006
- Tim Dosen Adminstrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014

- Usman, Husaini. *Manajemen, teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Wahyuni, Baharuddin. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009
- _____ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Widyastono, *Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2006
- Yaniawati, R Poppy. *E-learning dan Alternatif Pembelajaran Kontemporer*. Bandung: Arfino Raya, 2010



Lampiran 1.1 Form Angket Pengumpulan Data Penelitian

ANGKET PENILAIAN APLIKASI E-LEARNING

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang tepat dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berikut alternatif jawaban pilihan di bawah ini adalah:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

NO.	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
Content						
1.	Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sudah sesuai dengan kebutuhan kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik					
2.	Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> mudah dipahami oleh kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik					
3.	Fitur yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sudah lengkap sesuai prinsip supervisi akademik					
4.	Fitur yang berkaitan dengan supervisi akademik di aplikasi <i>e-learning</i> sudah sangat jelas					
Accuracy						
5.	Hasil dari monitoring kepala madrasah didalam aplikasi <i>e-learning</i> sudah menampilkan informasi yang benar dan akurat					
6.	Setiap menu yang terdapat di aplikasi <i>e-learning</i> sudah menampilkan halaman yang sesuai dengan kebutuhan supervisi akademik					
Format						
7.	Desain tampilan aplikasi <i>e-learning</i> memiliki layout yang memudahkan pengguna maupun kepala madrasah					
8.	Desain tampilan Aplikasi <i>E-Learning</i> memiliki struktur menu dan link yang mudah dipahami oleh kepala madrasah					
Ease of Use						
9.	Aplikasi <i>e-learning</i> sangat mudah digunakan oleh kepala madrasah dalam melakukan supervisi akademik					
10.	Aplikasi <i>e-learning</i> mudah diakses dari mana saja dan kapan saja oleh kepala madrasah dalam melakukan supervisi akademik					
Timeliness						
11.	Informasi yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik cepat diperoleh melalui aplikasi <i>e-learning</i>					
12.	Aplikasi <i>e-learning</i> selalu menampilkan informasi <i>ter update</i> tentang aktifitas guru					

ANGKET PENILAIAN MOTIVASI GURU

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang tepat dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berikut alternatif jawaban pilihan di bawah ini adalah:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

NO.	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
Need of achievement (motivasi berprestasi)						
1.	Saya memiliki keinginan melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya					
2.	Saya selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi					
Need of affiliation (motivasi bersahabat)						
3.	Saya butuh untuk berinteraksi dengan orang lain					
4.	Saya berkeinginan untuk berada bersama orang lain					
5.	Saya tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain					
Need of Competence (motivasi kompetensi)						
6.	Saya memiliki dorongan untuk mencapai keunggulan kerja					
7.	Saya mampu meningkatkan keterampilan pemecahan masalah					
8.	Saya berusaha keras untuk bertindak <i>inovatif</i>					
Need of Power (motivasi berkuasa)						
9.	Saya memiliki kebutuhan terhadap kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas					
Need of Physiological (kebutuhan psikologi)						
10.	Saya memiliki kebutuhan untuk dapat bertahan hidup seperti kebutuhan makan, minum dan lain sebagainya					
Need of Safety (kebutuhan rasa aman)						
11.	Saya memiliki kebutuhan keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja.					
Need of Esteem (kebutuhan penghargaan)						
12.	Saya memiliki keinginan untuk dihormati, dihargai maupun dipuji					
Need of Self actualization (kebutuhan aktualisasi diri)						
13.	Saya menggunakan dan memanfaatkan secara penuh bakat, kapasitas, serta potensi-potensi yang saya miliki untuk memenuhi kebutuhan diri					

ANGKET PENILAIAN KINERJA GURU

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang tepat dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berikut alternatif jawaban pilihan di bawah ini adalah:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. R = Ragu-ragu
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

NO.	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS
Perencanaan pembelajaran						
1.	Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
2.	Saya menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir					
3.	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
4.	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi					
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran						
5.	Saya memulai pembelajaran dengan efektif					
6.	Saya berusaha menguasai materi pelajaran					
7.	Saya menerapkan pendekatan dan strategi pembelajaran yang efektif					
8.	Saya memanfaatkan dengan maksimal sumber media belajar					
9.	Saya memotivasi dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran online					
10.	Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat					
11.	Saya mengakhiri pembelajaran dengan efektif					
Penilaian pembelajaran						
12.	Saya merancang alat evaluasi/penilaian dan melakukannya secara efektif					
13.	Saya menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian					
14.	Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya					

Lampiran 1.2 Tabel Nilai Distribusi Angket

Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Penggunaan E-Learning

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	4	3	4	2	5	5	4	3	4	3	2	5	44
2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	45
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	53
6	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	43
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53
8	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	41
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
11	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	47
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52
13	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	53
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	3	3	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
18	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	53

19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
20	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	52
21	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	43
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
33	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
36	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
38	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
39	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
42	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51

43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
46	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
48	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
50	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
52	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
53	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
54	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
55	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
57	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	53
58	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
59	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
60	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
61	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	45
62	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
63	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
64	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
66	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51

67	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
68	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	52
69	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	55
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
74	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
75	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
77	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	52
78	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
81	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	57
82	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	47
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
84	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
85	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
87	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	46
88	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	45
89	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	45
90	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	45

91	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	45
92	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	45
93	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
94	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
95	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
96	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
97	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
98	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	49
99	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
100	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
101	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
102	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
103	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
104	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
105	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
106	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
107	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
108	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
109	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
110	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46
111	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	52
112	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	42
113	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	52
114	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46

115	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	52
TOTAL KESELURUHAN													5701



Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Total
1	4	3	5	4	2	5	3	5	3	4	4	1	3	46
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	60
3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	47
4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	57
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	56
7	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	57
8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	59
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
11	5	4	4	2	5	5	4	5	2	5	3	2	3	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	57
14	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	60
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	59
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	58
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	54
19	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	58
20	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	1	5	58

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
22	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	54
23	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	2	5	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
26	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
27	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
28	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
29	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
30	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
31	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
32	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
33	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	51
34	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
35	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
36	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
37	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
38	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
39	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
40	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
41	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
42	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
43	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
44	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59

45	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
46	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
47	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
48	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
49	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
50	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
51	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
52	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
53	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
54	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
55	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
56	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
58	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
59	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
60	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
61	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	52
62	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
63	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
64	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
65	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
66	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
67	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
68	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	55

69	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
70	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	56
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
72	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	56
73	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	51
74	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	56
75	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	59
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
77	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	56
78	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	54
79	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	60
80	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	60
81	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	2	4	47
82	5	5	5	4	4	4	4	5	1	4	4	1	5	51
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	63
84	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	52
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
87	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	46
88	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	50
89	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	50
90	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	50
91	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	50
92	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	50

93	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
94	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
95	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
96	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
97	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
98	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	56
99	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
100	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
101	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
102	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
103	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
104	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
105	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
106	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
107	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
108	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
109	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
110	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
111	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	51
112	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	50
113	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	51
114	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	54
115	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	51
TOTAL KESELURUHAN														6513

Tabel. Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Kinerja Guru

Responden	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Total
1	4	2	4	3	3	4	3	5	4	4	2	3	4	4	49
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	5	2	3	4	4	52
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	67
5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	60
6	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	49
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	67
8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	64
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
10	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	54
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	58
14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	63
15	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

21	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	58
22	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
33	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	61
34	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61

45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
46	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
47	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
52	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
54	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
55	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
57	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	58
58	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
59	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
60	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
61	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	58
62	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
63	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
64	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
65	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
66	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
67	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
68	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	60

69	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
72	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
74	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
75	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	65
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
77	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	63
78	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
80	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	60
81	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	51
82	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
83	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	61
84	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	53
85	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
87	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
88	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	61
89	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	61
90	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	61
91	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	61
92	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	61

93	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
94	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
95	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
96	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
97	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
98	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	55
99	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
100	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
101	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
102	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
103	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
104	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
105	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
106	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
107	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
108	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
109	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
110	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
111	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	56
112	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	5	50
113	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	56
114	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	52
115	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	56
TOTAL KESELURUHAN															6787

Lampiran 1.3 User Manual Penggunaan E-Learning Madrasah



Lampiran 1.4 Surat Permohonan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-102/Ps/HM.01/11/2020 30 November 2020
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada
 Yth. Kepala MTs Hasyim Asyari
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Machrus Salim
 NIM : 18711006
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
 2. Dr. H. Muhammad Walid, MA

Judul Tesis : Efektivitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru Di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,
 Umi Sumbulah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-102/Ps/HM.01/11/2020
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

30 November 2020

Kepada
Yth. Kepala MAN Kota Batu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Machrus Salim
NIM : 18711006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
2. Dr. H. Muhammad Walid, MA
Judul Tesis : Efektivitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru Di MTs Hasyim Asyari dan MAN Kota Batu

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Uti Sumbulah

Lampiran 1.5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU " MTs HASYIM ASY'ARI "

Islamic Junior High School

Status : TERAKREDITASI " A "

NSM : 1212.3579.0001 NPSN : 20583897

Email : hasya22batu@hasyimasyaribatu.sch.id / Website : hasyimasyaribatu.sch.id

Jalan Semeru 22 Telp. (0341) 592393 Batu 65314

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs/678/B.3-A.3/XII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kostradi Mudhakir, S. Pd.I
Jabatan : Kepala MTs Hasyim Asy'ari Batu
Alamat : Jl. Semeru 22 Telp. 592393 Batu

Menerangkan bahwa nama mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Machrus Salim
NIM : 18711006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Penelitian : *Efektivitas Penggunaan E-Learning Madrasah Sebagai Media
Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja
Guru di MTs Hasyim Asy'ari dan MAN Kota Batu.*

Benar-benar telah melakukan penelitian sebagai Syarat pengambilan Data Tesis yang bersangkutan, penelitian ini dilaksanakan di MTs Hasyim Asy'ari Batu pada tanggal 04 s.d 14 Desember 2020.

Demikian Surat keterangan ini, dibuat dengan sesungguhnya dan semoga menjadi periksa serta maklum adanya.

Batu, 28 desember 2020

Kepala Madrasah



KOSTRADI MUDHAKIR, S.Pd.I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Jalan Patimura Nomor 25 Kota Batu
Telepon 0341-592185/03415103302 Faksimili 0341-592185
Email: man_kotabatu@yahoo.com Website: www.mankotabatu.sch.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B-002/Ma.13.36.01/PP.00.6/01/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. Farhadi, M.Si.
NIP : 196703231996031001
Pangkat/ Gol : Pembina/IVa
Jabatan : Kepala MAN Kota Batu

Menerangkan :

Nama : Machrus Salim
Tempat, tanggal lahir : Malang, 03 Februari 1993
NIM : 18711006
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di MAN Kota Batu untuk penyusunan tesis yang berjudul :

"EFEKTIFITAS PENGGUNAAN E-LEARNING MADRASAH SEBAGAI MEDIA SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MTS HASYIM ASY'ARI DAN MAN KOTA BATU"

Pada bulan Desember Tahun 2020.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Batu, 5 Januari 2021

Kepala

Farhadi

Lampiran 1.6 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Machrus Salim
 NIM : 18711006
 Tempat tanggal lahir : Malang, 03 Februari 1993
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Pinansia II Sabrangbendo RT 47/07 Giripurno
 Kecamatan Bumiaji Kota Batu
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Nomor Telepon : 085704147770
 E-mail : kak.salim@yahoo.com
 Riwayat Pendidikan :

- a. MI Thoriqul Huda Giripurno
- b. SMP Raden Fatah Sidomulyo
- c. SMA Islam Hasyim Asy'ari Batu
- d. S1 Manajemen Pendidikan Islam
STAI Nahdlatul Ulama Malang
- e. S2 Manajemen Pendidikan Islam
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Batu, 14 Januari 2021

Machrus Salim
18711006