

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI GURU MASA
PANDEMI COVID-19 DI SMP NEGERI 2 KAJORAN
MAGELANG JAWA TENGAH**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

TACHTA IMAROTU ANNISA'

17104090055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
TAHUN AKADEMIK 2020/2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Tachta Imarotu Annisa'
NIM : 17104090055
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Masa Pandemi COVID-19 Di SMP Negeri 2 Kajoran" adalah benar-benar hasil penelitian yang disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 02 Juli 2021

Yang menyatakan,



Tachta Imarotu Annisa'

NIM. 17104090055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tachta Imarotu Annisa'
NIM : 17104090055
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata satu saya. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 02 Juli 2021

Yang menyatakan,



Tachta Imarotu Annisa'

NIM. 17104090055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

iv



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi

Lamp. : 1 Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi:

Nama : Tachta Imarotu Annisa'

NIM 17104090055

Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Masa Pandemi COVID-19 Di SMP Negeri 2 Kajoran.

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 02 Juli 2021 Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dr. Hj. Erni Munastiwi, M.M

NIP. 19570918 199303 2 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2042/Un.02/DT/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI GURU MASA PANDEMI COVID-19 DI SMP NEGERI 2
KAJORAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TACHTA IMAROTU ANNISA'

Nomor Induk Mahasiswa 17104090055

Telah diujikan pada : Jumat, 23 Juli 2021

Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hj. Erni Munastiwi, MM.
SIGNED

Valid ID: 6123978181894



Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 612392dfc8896



Penguji II

Syaefudin, M.Pd. SIGNED

Valid ID: 6123971d6fc48



Yogyakarta, 23 Juli 2021

UIN Sunan Kalijaga Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61239988ea047

MOTTO

***“Maka, berfikirilah sebelum menentukan suatu
ketetapan, atur strategi sebelum menyerang, dan
musyawarahkan terlebih dahulu sebelum maju kedepan”***

(Imam Syafi’i)



PERSEMBAHAN

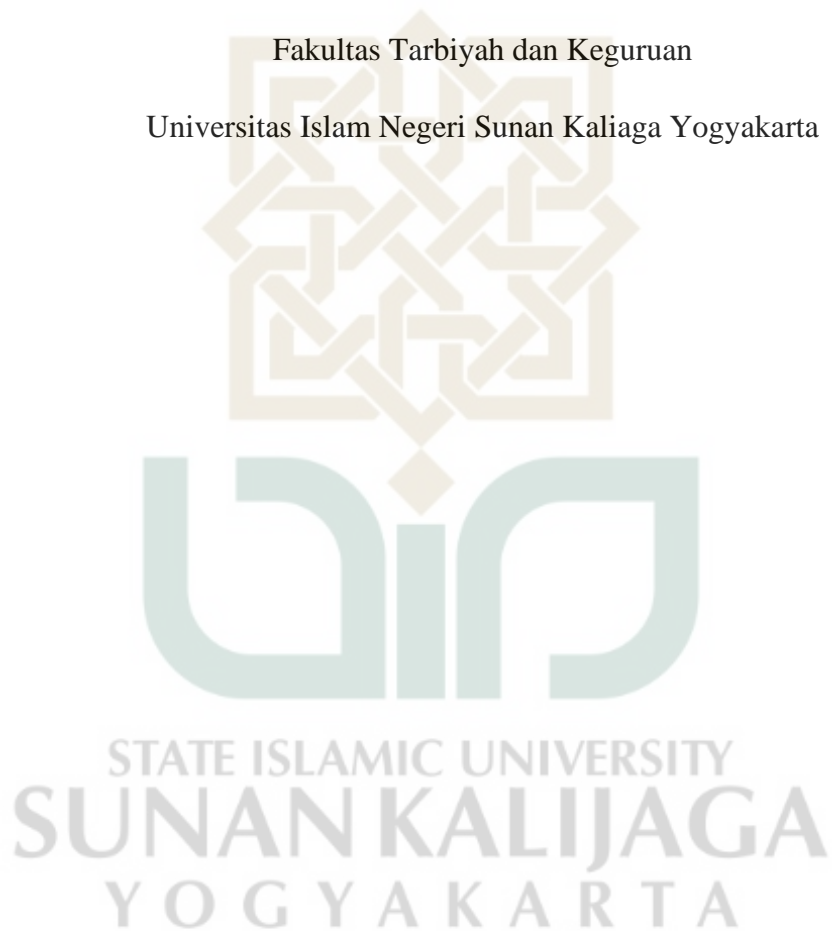
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kaliaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ،
وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ،
أَمَّا بَعْدُ.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyanyang. Segala puj syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya kepada setiap hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Masa Covid-19 di SMP Negeri 2 Kajoran” denga baik. Tak lupa penulis ucapkan shalawat serta salam pada baginda nabi Agung Muhammad SAW, yang telah menjadi teadan bagi setiap umat Islam dan menunjukan jalan kearah yang lebih terang seperti saat sedia kala.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak. Dengan izin Allah SWT penulis menyampaikan terimakasih dan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S. Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memeberikan motivasi dan semangat dalam menempuh masa studi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang senantiasa memberi arahan selama masa studi.
3. Bapak Drs. Jamroh, M. Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa membimbing dan memberi arahan serta motivasi selama penulis menempuh masa studinya.
4. Bapak Dr. Zaenal Arifin, M. S.I, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Nora Saiva Jannana, M. Pd, selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam, segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pendidikan, motivasi dan pembelajaran selama menempuh studi.
5. Ibu Dr. Hj. Erni Munastiwi, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan segala kesabarannya memberi arahan, bimbingan, dukungna serta do'a dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M. Ag selaku penguji I saya dan bapak Saefudin, M. Pd selaku penguji II saya yang telah memberi masukan dan saran yang sangat membangun untuk skripsi saya.
7. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Rofiudin dan ibu Lilik Rochayati serta adik saya yang saya sayangi telah mendukung saya

baik moriil maupun materiil dan tidak pernah berhenti untuk memberikan motivasi, nasehat, dukungan dan do'a untuk saya.

8. Bapak Imam Kurniawan. S, S. Pd, selaku kepala sekolah SMP Negeri 2 Kajoran, Dewan Guru dan Karyawan SMP Negeri 2 Kajoran.
9. Mahasiswa MPI Angkatan 2017 (Kalingga) dan keluarga besar Asrama Al- Hikmah yang telah memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Teman seperjuangan saya Arum Shofiati, Ira Kharirotul Mabruroh, Novia Nur Rohmah, Balqis Nur Cahyo, Nurul Miftahul Rodhiyah, Rifa Rizkia Fakhrini, Septi Nur Hidayah yang selalu ada dan setia menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala dukungan, bantuan, bimbingan serta do'a yang telah diberikan kepada saya dapat menjadi amal ibadah dan kebaikan di sisi Allah SWT. Aaamiin.

Yogyakarta, 06 Juni 2021

Yang menyatakan,



Tachta Imarotu

Annisa'

NIM. 17104090055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan	8
E. Kerangka Teori.....	11
1. Strategi Kepala Sekolah	11
2. Motivasi Guru	17
3. Pandemi Covid-19.....	27
F. Metode Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian	30
3. Subjek Penelitian.....	30
4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
5. Teknik Analisa Data.....	33
6. Teknik Keabsahan Data	35
G. Sistematika Pembahasan	35

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Umum SMP Negeri 2 Kajoran.....	37
B. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.....	38
C. Struktur Organisasi	40
D. Jumlah Guru dan Peserta Didik	41
E. Sarana dan Prasarana Sekolah.....	42

BAB III PEMBAHASAN

- A. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Selama Masa Pandemi Covid-19 46
- B. Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerjanya Selama Masa Pandemi Covid-19 65

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan 74
- B. Saran..... 75
- C. Penutup..... 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Jumlah Guru dengan Tugas Mengajar sesuai Latar Belakang

Pendidikan

Tabel 2.2: Data Julah Peserta Didik

Tabel 2.3: Data Jumlah Ruang Belajar

Tabel 2.4: Data Jumlah Ruang Kantor

Tabel 2.5: Data Jumalh Ruang Penunjang

Tabel 2.6: Data Jumlah Koleksi Buku



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1: Skema Struktur Organisasi Sekolah

Bagan 3.1: Skema Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi
Guru

Bagan 3.2: Skema Indikator Motivasi Guru



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Kegiatan Apel Pagi

Gambar 3.2: Rapat Koordinasi Kepala Sekolah beserta Guru dan
Karyawan

Gambar 3.3: Pembelajaran Luring di Balai Desa



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Catatan Lapangan Observasi

Lampiran II : Instrumen Wawancara

Lampiran III : Hasil Wawancara Kepada Kepala Sekolah

Lampiran IV : Hasil Wawancara Kepada Guru IPA (1)

Lampiran V : Hasil Wawancara Kepada Guru IPA (2)

Lampiran VI : Hasil Wawancara Kepada Guru Matematika

Lampiran VII : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran VIII : Sertifikat PLP dan KKN Integratif

Lampiran IX : Sertifikat IKLA

Lampiran X : Sertifikat TOEC

Lampiran XI : Sertifikat SOSPEM

Lampiran XII : Sertifikat OPAK

Lampiran XIII : Sertifikat ICT

Lampiran XIV : Sertifikat PKTQ

Lampiran XV : Ijazah Terakhir

Lampiran XVI : Foto Dokumentasi Penelitian

Lampiran XVII : Curriculum Vitae

ABSTRAK

Tachta Imarotu Annisa' 17104090055, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Masa Pandemi Covid-19 di SMP Negeri 2 Kajoran*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021.

Fenomena pandemi covid-19 berdampak pada beberapa sektor kehidupan termasuk dalam dunia pendidikan. Pembelajaran dilakukan dengan sistem dalam jaringan (Daring) dan mengalami beberapa kendala. Motivasi guru yang tinggi sangat dibutuhkan dalam menghadapi pembelajaran dengan sistem yang baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru selama masa pandemi covid-19 di SMP Negeri 2 Kajoran.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan di SMP Negeri 2 Kajoran. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan 3 (tiga) orang guru di SMP Negeri 2 Kajoran. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisa data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, *display data*, dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data menggunakan cara triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru adalah: a. kebijakan pemberian insentif dengan cara menggantikan biaya transportasi guru bagi guru yang telah melaksanakan perjalanan untuk pembelajaran luring, b. pemberian *reward verbal* dengan cara pemberian motivasi secara rutin saat apel pagi dan ucapan terimakasih serta selamat kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. c. menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah dengan baik yaitu melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai manajer, *administrator*, pengawas, pemimpin, *innovator* dan *motivator*. (2) Motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah a. kebutuhan meningkatkan prestasi, peluang untuk berkembang, menciptakan kebanggaan pada pekerjaan, kebutuhan pengakuan, gaji dan tanggung jawab.

Kata Kunci: *Motivasi guru, Strategi Kepala Sekolah, Masa Pandemi.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat vital bagi kehidupan manusia. Pendidikan akan terus menerus berkembang bersama dengan berkembangnya kehidupan manusia. Berbicara mengenai pendidikan, tidak lepas kaitanya dengan belajar. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter seseorang, kreativitas seseorang, dan bertambahnya pengetahuan seseorang hingga mengubah seseorang dari suatu hal yang tidak tahu, menjadi tahu.¹

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 (1) menyebutkan bahwa

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Pendidikan adalah usaha yang sangat penting untuk membangun karakter dan kepribadian generasi penerus bangsa. Dalam proses pendidikan, terdapat interaksi antara murid dengan guru untuk

¹ Anik Dede, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al-Shigor*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011) hlm. 1.

² *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagian Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003) hlm 2.

mentransfer ilmu. Seorang guru yang professional akan berusaha mentransfer ilmu kepada peserta didik tidak hanya sekedaranya namun hingga memahamkannya. Peran seorang guru sangat penting pada proses pendidikan. Maka, dalam sebuah organisasi pendidikan di sekolah guru harus dapat meningkatkan kinerjanya.

Kemajuan proses pendidikan sangat bergantung pada interaksi yang baik antara guru dan peserta didik. Kinerja seorang guru adalah hasil kerja guru dalam memahami peserta didiknya. Dalam melakukan tugasnya, seorang guru akan memberi pengetahuan kepada peserta didiknya dan hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah, karena pekerjaan tersebut merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang guru.³

Sehubungan dengan kinerja tersebut, terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, yakni motivasi. Jika motivasi seseorang meningkat, maka kualitas kinerjanya akan meningkat pula. Oleh sebab itu, motivasi bagi seorang guru sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerjanya.

Motivasi merupakan salah satu kunci yang dapat mendorong seorang guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka, semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula peningkatan kinerja seseorang. Munculnya motivasi seorang guru, tak lepas kaitanya dengan

³ Hartinah, Sri dkk, *Kepala Sekolah Sebagai Motivativasi: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kapahiang*, (Kapahiang: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020) hlm.220.

peran seorang kepala sekolah yang merupakan pemimpin organisasi di sekolah.⁴

Seorang kepala sekolah adalah *central figure* sebuah organisasi di sekolah yang kebijakannya dapat mempengaruhi seluruh proses dalam organisasi di sekolah. Salah satu tugas dan fungsi kepala sekolah adalah memberdayakan sumber daya manusia dengan baik termasuk pendidik dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Peran tersebut yakni memimpin organisasi pendidikan di sekolah dalam mengatur proses pembelajaran, administrasi, dan hubungan antar sumber daya manusia. Seorang kepala sekolah harus mengetahui strategi yang tepat pada kondisi dan situasi sekolah. Diantara tugas dan fungsi kepala sekolah, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan motivasi bagi pendidik agar dapat memberikan dampak baik bagi kinerja guru. Motivasi tersebut dapat berupa pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan dan penyediaan sumber belajar.⁵

Permendikbud Nomor 13 tahun 2017 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwasanya salah satu kompetensi

⁴ Murni Ratna, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner*, (Kapahiang: Manajer Pendidikan, 2017) hlm. 21.

⁵ Citraningsih, Diningrum dan Hidayat, Suprih, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gombong*, (Gombong: Sahila, Jurnal Agama Islam dan Ilmu Pendidikan, 2018) hlm.62 Vol.1 No. 1.

yang harus dimiliki oleh kepala sekolah ialah kompetensi manajerial yang berbunyi: “Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal”⁶

Tahun 2019 hingga 2021 ini negara Indonesia, bahkan dunia dikejutkan dengan pandemi yang sangat dahsyat dibidang kesehatan yaitu ditemukanya virus corona (covid-19). Pandemi ini memberikan efek yang sangat besar terhadap kehidupan masyarakat di berbagai sektor termasuk pendidikan. Adanya pandemi ini, menjadi suatu krisis yang mewajibkan seluruh lapisan masyarakat untuk dapat bertahan dan melakukan berbagai strategi agar kehidupan terus berjalan. Begitu juga bagi seorang kepala sekolah, sebagai pimpinan tertinggi yang harus dapat memberi kebijakan dan keputusan sudah semestinya dapat membaca keadaan dan mengambil langkah yang tepat.

Beberapa akibat dari pandemi covid-19 terhadap dunia pendidikan adalah kerugian mendasar yang dialami peserta didik maupun mahasiswa atas penutupan sekolah ataupun kampus. Hal ini disebabkan karena banyaknya ujian yang seharusnya dilakukan dalam kondisi normal, kini mendadak harus ditunda. Selain itu proses penilaian pun tidak berjalan sesuai yang semestinya.⁷

⁶ Dalam *Permendikbud Nomor 13 tahun 2017 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Bagian Kompetensi Manajerial, 2007) hlm.5.

⁷ SA. Halal, Rizqon, *Dampak Covid-19 Pada Pendidikan Di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran*, (Jakarta: Jurnal Sosial dan Budaya Syar’I, 2020) hlm. 396.

Adanya pandemi tersebut mengharuskan kegiatan belajar mengajar dilakukan secara Daring (dalam jaringan) melalui media elektronik seperti telepon genggam dan sebagainya. Kebijakan ini bertujuan untuk pemutusan rantai penyebaran virus covid-19 yang dapat menular hanya dengan bersentuhan. Maka, proses pembelajaran yang semula berjalan di sekolah dengan guru dan peserta didik bertatap muka secara langsung harus melakukan pembelajaran jarak jauh (PJJ) dan hanya bisa melalui jaringan media elektronik. Peralihan proses pembelajaran tersebut menimbulkan beberapa permasalahan diantaranya, keterbatasan media dan jaringan dan kurangnya pengontrolan oleh guru dalam memberi materi pelajaran. Pembelajaran daring menimbulkan beberapa hambatan baik guru maupun peserta didik.

Latar belakang di atas menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru sangat penting karena sangat berdampak pada kemajuan pendidikan di sekolah. Adanya wabah covid-19 mengharuskan kepala sekolah untuk dapat membaca keadaan dan menciptakan kebijakan yang sesuai dengan keadaan krisis tersebut. Maka, penulis tertarik untuk mengangkat judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru Selama Pandemi (Covid-19) dan memilih salah satu lembaga pendidikan sebagai tempat penelitian yakni di SMPN 2 Kajoran”. Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti melakukan pra penelitian tentang keadaan pembelajaran

yang terjadi di SMPN 2 Kajoran selama masa covid-19 berlangsung pada bulan September 2020.

Menurut kepala sekolah SMPN 2 Kajoran baik peserta didik maupun guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar selama masa pandemi covid-19. Hal ini disebabkan karena kebijakan daring yang mengharuskan guru dan peserta didik untuk menggunakan media elektronik seperti telepon genggam untuk dapat melakukan pembelajaran jarak jauh. Ketersediaan jaringan yang belum stabil di rumah murid menghambat pembelajaran daring yang diberikan oleh guru. Selain itu, mayoritas peserta didik berlatar belakang ekonomi menengah kebawah sehingga masih terdapat murid yang belum memiliki media elektronik tersebut. Kinerja guru di SMP Negeri 2 cukup baik sebelum masa pandemi namun, adanya pandemi covid-19 mengakibatkan perubahan yang signifikan pada proses pembelajaran. pemberian motivasi yang tepat oleh kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru selama masa pandemi covid-19 di SMP negeri 2 kajoran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan dua permasalahan yakni:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru selama pandemi Covid-19 di SMPN 2 Kajoran?

2. Apa motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama masa pandemi Covid-19 di SMP Negeri 2 Kajoran?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru selama masa covid-19 di SMPN 2 Kajoran.
- 2) Untuk mengetahui motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama pandemi Covid -19 di SMP Negeri 2 Kajoran.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sekolah dalam mengevaluasi strategi yang akan dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru pada masa krisis.
- 2) Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada peneliti dan pembaca tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu dalam bidang ilmu pengetahuan.
- 3) Adanya penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Menurut penelitian yang dilakukan Sri Hartinah, Wiwin Arbaini, Arsil, dan Hamengkubuwono dengan judul “Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Madratsah Negeri 01 Kepahiang” menyebutkan bahwasanya motivasi kinerja guru meningkat dengan pemberian motivasi dan penilaian kedisiplinan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa guru dapat meningkatkan kinerjanya yang dibuktikan dengan produktivitas kinerjanya.⁸ Persamaan tema penelitian yang ditulis oleh Sri Hartinah, Wiwin Arbani, Arsil dan Hamengkubuwono dengan skripsi ini adalah sama-sama menggunakan variabel strategi kepala sekolah. Namun, dalam

⁸ Hartinah, Sri, dkk, *Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kepahiang*, (IAIN Curup: 2020).

penelitian ini terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan Sri Hartinah, Wiwin Arbani, Arsil dan Hamengkubuwono memfokuskan penelitiannya pada kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitiannya pada motivasi guru.

Kajian relevan yang kedua adalah skripsi yang dilakukan oleh Much. Abdurrozaq yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu” menegaskan bahwasanya strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan memberdayakan tenaga kependidikan. hal tersebut meliputi kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan profesinya, dan melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan penunjang kegiatan sekolah.⁹ Persamaan tema penelitian yang ditulis oleh Moch. Abdurrozaq dengan skripsi ini adalah sama-sama menggunakan variabel strategi kepala sekolah. Namun, dalam penelitian ini terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan Moch. Abdurrozaq variabel kedua adalah upaya meningkatkan kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini variabel kedua adalah meningkatkan motivasi guru.

⁹ Abdurrozaq, Moch, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu* (IAIN Raden Intan Lampung: 2017).

Penelitian yang ketiga oleh Dede Anik FH dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al- Shigor”. Skripsi ini menggunakan metode yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yakni, seseorang akan meningkatkan kinerjanya jika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi. Dari hasil interview yang dilakukan peneliti terhadap guru, kepala sekolah beserta kepala Yayasan menunjukan bahwasanya kebutuhan guru telah terpenuhi dan kinerja guru pun meningkat.¹⁰ Persamaan penelitian yang ditulis oleh Dede Anik FH dengan skripsi ini adalah sama-sama menggunakan variabel strategi kepala sekolah. Namun, dalam penelitian ini terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan Dede Anik FH memfokuskan penelitiannya pada kinerja guru dan tidak dalam keadaan pandemi. Sedangkan dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitiannya pada motivasi guru dalam keadaan pandemi.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Cut Mairani dalam skripsinya yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madratsah Al-Manar Tembung” menyatakan bahwasanya strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan Melakukan pembinaan kinerja guru dan pengawasan atau supervisi.

¹⁰ FH Anik, Dede, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkayakan Kinerja Guru di SMP Al-Shigor*, (UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2011).

Dari hasil penelitian tersebut, diketahui hasil bahwasanya kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dibuktikan dengan bertambahnya siswa dari tahun ketahun.¹¹ Persamaan penelitian yang ditulis oleh Cut Mairani dengan skripsi ini adalah sama-sama menggunakan variabel strategi kepala sekolah. Namun, dalam penelitian ini terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Cut Mairani memfokuskan penelitiannya pada peningkatan kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitiannya pada peningkatan motivasi guru.

Jadi, berdasarkan keempat penelitian di atas tidak ditemukan persamaan judul yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru Masa Pandemi Covid-19 di SMP Negeri 2 Kajoran. Maka penelitian ini layak untuk dilakukan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru di era pandemi Covid-19.

E. Kerangka Teori

1. Strategi Kepala Sekolah

a. Pengertian Strategi

Strategi adalah serangkaian keputusan, tindakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah sesuai dengan kondisi yang

¹¹ Mairani, Cut, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al- Manar Tembung*, (Sumatera Utara, fakultas Tarbiyah UIN Sumatera Utara, 2019).

ada.¹² Sedangkan menurut Mukhtar, strategi juga diartikan sebagai metode, atau teknik yang digunakan untuk memimpin sebuah organisasi oleh seorang pemimpin yang bertujuan agar sebuah organisasi tersebut dapat mencapai kiat-kiat tertentu yang telah ditetapkan untuk memajukan sebuah organisasi.¹³

Menurut Laila Fatmah, strategi adalah suatu rencana yang digunakan untuk orientasi tujuan jangka Panjang bagi keberlangsungan suatu organisasi yang ditetapkan secara efektif sesuai dengan kondisi organisasi agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.¹⁴ Strategi yang tepat harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan tertinggi di sekolah.

Maka, dapat disimpulkan strategi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Strategi harus dipikirkan secara matang sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan sekolah. Maka, seorang kepala sekolah harus mengkaji kebutuhan organisasi, membaca peluang dan resiko dari sebuah kebijakan yang akan ditetapkan.

¹² Abdurrozaq, Moch, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu* (Lampung, IAIN Raden Intan Lampung: 2017).

¹³ Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Basar, Majister Administrasi Pendidikan*, (Aceh, Agustus 2015) Vol 3, No. 3.

¹⁴ Laila Fatmah, *Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan tembung*, (FITK, UIN Sumatera Utara) (Medan: 2018).

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas untuk menjadi pemimpin organisasi disekolah secara formal, untuk dapat meningkatkan mutu sekolah dengan memberdayakan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁵

Menurut Permendikbud No. 6 Tahun 2016 pada ketentuan umum Pasal 1 berbunyi:

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.¹⁶

Menurut Ade Lisna dan Erni Munastiwi, kepala sekolah merupakan staf pengajar atau guru yang ditunjuk sebagai pengatur dan pengendali semua aspek disekolah.¹⁷ Kepala sekolah memiliki andil yang sangat besar dalam mengkoordinasikan, memberi kebijakan, mendayagunakan dan menggerakkan semua sumber daya pendidikan di sekolah. Kebijakan dan keputusan yang diambil oleh seorang kepala sekolah dapat menunjang tercapainya visi dan misi

¹⁵ Muspawi, Mohamad, *Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, UIN Jambi (Jambi:2020) h.403 ISSN 1411-8939 JIUBJ.

¹⁶ Permendikbud No. 6 Tahun 2016, *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*, Bab I Ketentuan Umum, Bab I, Pasal I, no. 1.

¹⁷ Lisna, Ade dan Munastiwi, Erni, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan profesionalisme Guru*, (Yogyakarta, Jurnal Pelita PAUD, 2020) hlm. 9.

sekolah serta sasaran dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini dapat terwujud dengan program-program yang tentunya tepat dan bertahap.

c. Tindakan Kepala Sekolah

Menurut E. Mulyasa, peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut:¹⁸

1) Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Sebagai pendidik, seorang kepala sekolah dituntut mampu dalam menciptakan suasana yang kondusif di sekolah, mampu memberikan teladan yang baik bagi warga sekolah sebagai bentuk motivasi, dapat memberikan dorongan bagi pendidik maupun tenaga kependidikan, serta dapat melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan yang menunjang program sekolah.

¹⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, (Bandung, Juli 2007), hlm.115.

3) Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Peran kepala sekolah dalam bidang administrasi, kepala sekolah diharapkan dapat mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan persuratan.¹⁹

4) Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Sebagai *supervisor* atau pengawas, maka kepala sekolah harus melakukan pengawasan dan pengadilan kepada tenaga kependidikan di sekolah khususnya guru. Pengawasan kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja kependidikan agar terarah dan sesuai pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan diharapkan dapat mengendalikan kinerja guru agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.²⁰

5) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Menurut Wahjosumijo dalam E. Mulyasa pada bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus memiliki karakter khusus yang meliputi kepribadian, keahlian dasar,

¹⁹ *Ibid*, hlm. 13.

²⁰ Hamidi, Nuzuwan dan Nural, Ifnaldi, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dan Supervisor*, (Curup, Journal of Administration and Education Management, 2019) hlm.46.

pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Implementasi kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari 3 macam sifat kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan *laisez-faire*. Ketiga sifat tersebut dijalankan oleh seorang kepala sekolah sesuai dengan situasi dan kondisi.

6) Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan, dan mengintegrasikan setiap kegiatan di sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan ide kreatif dan pembaharuan gagasan.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Pemberian motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu peran dan fungsi kepala sekolah. Motivasi dapat diberikan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan secara efektif.

2. Motivasi Guru

a. Pengertian Motivasi

Menurut Winkel yang dikutip oleh Alfianis, Motivasi berasal dari kata motif yang berarti penggerak yang dapat mendorong seseorang berbuat suatu aktifitas atau kegiatan dengan tujuan tertentu.²¹ Maka dengan motivasi yang kuat, seseorang terpacu untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

Sedangkan menurut Ratna Murni, motivasi adalah aktivitas yang dapat diberikan seseorang kepada orang lain sebagai dorongan dan penggerak agar orang tersebut dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.²² Dengan demikian, maka motivasi sangat penting karena dapat berpengaruh pada kinerja guru. Jika motivasi guru tinggi, maka dapat dipastikan kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi guru rendah, maka kinerjanya pun akan menurun.

Berdasarkan teori motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwasanya motivasi adalah sebuah penggerak dan

²¹ Alfianis, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar Di Sekolah*, (Bahasa Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan: 2014) hlm.42 vol. 2 No. 1.

²² Murni Ratna, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner*, (Kapahiang: Manajer Pendidikan, 2017) hlm. 22.

pendorong yang dapat diberikan oleh seseorang kepada orang lain agar dapat berkerjasama dan melakukan suatu kegiatan dengan efektif.

b. Jenis-jenis Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi dengan tingkat yang berbeda-beda. Motivasi tersebut juga diperoleh dengan cara yang berbeda-beda baik dari diri sendiri, maupun dari orang lain, lingkungan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Gray yang dikutip oleh J. Winardi terdapat dua jenis motivasi yaitu:²³

1. Motivasi Intristik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Seseorang dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan melakukan pekerjaannya tanpa paksaan. Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan dengan baik. Faktor-faktor motivasi intrinsik antara lain adalah kebutuhan akan prestasi, keinginan untuk berkembang, dan bentuk dari tanggung jawab.

²³ J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002) hlm.64.

Motivasi intrinsik yang tinggi akan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik. Seorang guru, dengan motivasi intrinsik yang tinggi melakukan pekerjaannya secara maksimal tanpa paksaan namun didasari tanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari pengaruh luar seperti lingkungan, atasan, keluarga dan lainya dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi ekstrinsik didapatkan seseorang dari luar dirinya yang dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Contoh dari motivasi ekstrinsik adalah pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, keamanan kerja, gaji, pengakuan dan penghargaan.²⁴

Dapat diketahui bahwa faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Seorang kepala sekolah dapat memberikan motivasi ekstrinsik kepada guru agar kinerjanya meningkat. Motivasi ekstrinsik diharapkan

²⁴ Murni, Ratna, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kinerja*., hlm. 22.

dapat menjadi salah satu pendorong seseorang untuk memaksimalkan pekerjaannya.

Menurut teori motivasi Herzberg yang dikutip oleh Hikmatul Wafiroh, bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor yang *pertama*, adalah faktor *motivasional* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator dari faktor ini adalah prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Faktor *motivasional* datang dari dalam diri sendiri (Intrinsik). Faktor yang *kedua*, adalah faktor *hygiene* yang menimbulkan ketidakpuasan. Indikator dari faktor ini adalah perbaikan gaji, kondisi kerja dan kebijakan administrasi. Faktor ini berasal dari pengaruh luar (Ekstrinsik).²⁵

Sedangkan menurut McClelland yang dikutip oleh Nanang Hasan dan Cindy Lestari, setiap orang memiliki motivasi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula potensi yang dimilikinya. Potensi

²⁵ Wafiroh, Hikmatul, *Motivasi Guru Dalam Melaksanakan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa Di SMA Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar*, (Riau: Universitas Riau, 2017) Vol. 4 No. 2 hlm.5.

individu dapat berkembang menjadi lebih baik jika mendapatkan dorongan dan kesempatan. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teori McClland ini untuk mengetahui motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama masa pandemi covid-19. Adapun dorongan tersebut adalah:²⁶

1. Kebutuhan akan Prestasi (*need of achivment*)

Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk berprestasi agar target kebutuhannya dapat tercapai. Proses pencapaian tersebut akan menimbulkan kreatifitas pada diri seseorang. Kebutuhan prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal.²⁷

2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*need of power*)

Kebutuhan akan kekuasaan dapat diartikan bahwa seseorang ingin menjadi berpengaruh, memiliki pengaruh terhadap orang lain, dan mengendalikan individu lain. Dalam dunia

²⁶ Susanto, H. Nanang dan Lestari, Cindy, *Problematika Pendidikan Islma di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*, (Pekalongan; Edukasia Islamika, 2018), hlm. 190.

²⁷ Indilla Dany, Adim, *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015) hlm. 2.

pendidikan, kebutuhan akan kekuasaan dapat diartikan dapat menciptakan suasana pembelajaran yang kompetitif. Seseorang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan ini akan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sikap bertanggung jawab, berjuar dan kompetitif yang positif akan dilakukan dan mendorong dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya.²⁸

3. Kebutuhan akan Afiliasi (*need of affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan hubungan sosial yang baik. Sebagai makhluk sosial, manusia akan membutuhkan interaksi sosial yang baik. Hal ini mendorong seseorang untuk menjalin hubungannya dengan orang lain dengan baik. Dalam dunia pendidikan, kebutuhan akan afiliasi dapat berupa kebutuhan akan hubungan baik antara guru dengan guru lainnya, dengan kepala sekolah, karyawan, juga peserta didik.²⁹

²⁸ Hasan Susanto, Nanang dan Lestari Cindy, *Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Ekplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*, (Pekalongan, Edukasia Islamika, 2018) hlm. 191.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 20.

c. Pemberian *Reward*

Reward adalah sebuah penghargaan, imbalan, atau hadiah yang diberikan seseorang kepada orang lain atas tindakan yang telah dilakukan.³⁰ Pemberian *reward* bertujuan agar seseorang yang telah melakukan suatu dengan baik dan benar dapat melakukannya kembali, mempertahankan, atau meningkatkannya. Selain itu, *reward* merupakan wujud dari apresiasi yang ditunjukan kepada orang lain agar dapat menambah motivasi dirinya.

Menurut Mulyasa, *reward* atau penghargaan merupakan respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat peningkatan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. Dalam hal ini dapat juga disebut sebagai penguatan (*reinforcement*) baik berupa *verbal* maupun *nonverbal*.³¹ *Reward* menjadi salah satu faktor meningkatnya motivasi. Dengan memeberikan *reward* seseorang akan mengetahui bahwa dirinya dihargai.

Pemberian *reward* juga disesuaikan dengan kegiatan yang telah dilakukan seseorang. Semakin baik kegiatan yang dialakukan seseorang maka semakin baik pula *reward* yang diberikan. Menurut Suharsimi, tentang bagaimana wujudnya,

³⁰ Febianti, Yopi Nisa, *Peningkatan Motivasi Belajar Dengan Pemberian Reward and Punishment yang Positif*, (Cirebon, Jurnal Edunomic, 2018) hlm.96.

³¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007) hlm. 77.

banyak ditentukan oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.³²

Adapun jenis *reward* menurut usman terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *Reward Verbal* yaitu reward yang diberikan dengan ungkapan langsung. Sebagai contoh: guru yang memuji peserta didik karena dapat mengerjakan soal dengan baik.
2. *Reward non Verbal* yaitu pemeberian reward dengan melakukan Gerakan isyarat. Sebagai contoh: acungan jempol, anggukan, tepuk tangan dan lain sebagainya.³³

d. Indikator Motivasi Guru

Seorang guru profesional akan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kualitas kinerja yang baik. Maka, peningkatan motivasi guru sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Berikut terdapat beberapa indikator motivasi kerja guru. Indikator motivasi kerja guru antara lain³⁴

³² Suharsimi Arikanto, *Manajemen Pengajaran* (Jakarta: PT Rineka Karya, 1993) hlm.160.

³³ Usman, U, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdyakarya,2013) hlm. 81-82.

³⁴ Ardiana. E Titin, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun*, (Ponorogo: Universeitas Muhammadiyah Ponorogo, 2017) hlm.19.

1. Kebutuhan akan Meningkatkan Prestasi

Seorang guru, adalah tenaga pendidik profesional yang dalam pekerjaannya dapat terus meningkatkan prestasi. Prestasi seorang guru akan terus meningkat apabila motivasi dalam diri guru tersebut kuat dan menciptakan inovasi dalam melakukan pembelajaran kepada peserta didiknya. Dalam meningkatkan prestasinya adalah sebuah motivasi tersendiri bagi seorang guru.³⁵

2. Sebuah Peluang untuk Berkembang

Pekerjaan seorang guru sebagai pendidik akan terus mengalami kemajuan dan perkembangan seiring dengan perkembangan teknologi dan zaman. Seorang guru yang profesional akan terus meningkatkan kinerjanya agar dapat berkembang. Hal ini dapat menjadi sebuah motivasi bagi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.³⁶

3. Menciptakan Kebanggaan pada Pekerjaan Sendiri

Semua pekerjaan pasti memiliki sebuah resiko dan sisi positif maupun negatif. Namun, jika seseorang

³⁵ Ibid., hlm. 21.

³⁶ Ibid., hlm. 21.

melakukan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi maka, ia akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka, saat kinerjanya baik dan memberikan dampak yang positif, ia dapat membangkan pekerjaannya.

4. Kebutuhan akan Pengakuan dari Orang Lain

Pengakuan dari orang lain dapat menjadi salah satu faktor seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang guru dengan kinerja yang baik dan mendapat pengakuan dari orang lain akan mempertahankan kinerjanya bahkan senantiasa meningkatkannya. Kebutuhan akan pengakuan dari orang lain juga merupakan salah satu indikator teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Kebutuhan atas penghargaan diri (*Esteem Needs*) adalah kebutuhan akan pengakuan dari orang lain atas peran penting yang ia jalani. Seseorang akan merasa dirinya penting dan butuh pengakuan dari orang lain. Pengakuan tersebut dapat berupa kebutuhan akan kekuasaan, prestasi bahkan status.³⁷

³⁷ Nirmala Sari, Tika dan Novan Prasetya, Muhamad, *Dapatlah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Kualitas Pelayanan Pendidikan Mempengaruhi Kepuasan Orang Tua Siswa*, (Medan, Jurnal EduTech, 2020) Vo. 6 No. 1 hlm.90.

5. Gaji yang diterima

Gaji dapat diartikan pula sebagai imbalan yang akan diterima oleh seseorang setelah melakukan sebuah pekerjaan. Jika gaji yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang, atau bahkan lebih tinggi dari yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan motivasinya. Gaji merupakan salah satu indikator motivasi seseorang dalam bekerja secara antusias. Seseorang akan bekerja dengan baik jika mendapatkan kesejahteraan dari pekerjaannya.³⁸

3. Pandemi Covid-19

a. Fenomena Virus Corona

Dunia dihadapkan oleh sebuah krisis dibidang kesehatan pada tahun 2019 hingga kini yang berasal dari kota Wuhan China, yakni Corona Virus yang selanjunya sering disebut dengan Covid-19. Wabah ini sangat berbahaya dan mudah menular hanya dengan bersentuhan tangan dari seseorang yang terinfeksi virus dan menyebabkan beberapa gejala hingga banyak korban yang meninggal dunia. Maka negara-negara di dunia termasuk Indonesia, juga mengalami dampak dari wabah

³⁸ Purnama Sari, Wardani, *Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau* (Riau, Tingkap, 2016) hlm. 67 Vol. XII No. 1.

ini dalam berbagai bidang. Baik bidang ekonomi, keagamaan, sosial, bahkan di bidang pendidikan.

Menurut informasi dari Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional, hingga akhir Mei 2021 tercatat 1.831.773 kasus terkonfirmasi, 1.680.501 kasus sembuh dan 50.908 meninggal dunia.³⁹ Dengan demikian, kewaspadaan harus tetap dilaksanakan hingga krisis ini dapat pulih Kembali.

b. Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring)

Berbagai kebijakan diterapkan oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran virus ini. Salah satu kebijakan pemerintah adalah pembatasan sosial berskala besar (PSBB) termasuk dalam bidang pendidikan. Hal ini diatur dalam undang undang RI No. 6 Tahun 2018 Tentang Karantina Kesehatan pada pasal 59 ayat 3 yang berbunyi: “Pembatasan sosial berskala besar meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan atau pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum”.

Adanya PSBB tersebut, maka kegiatan belajar mengajar disekolah ditiadakan. Sebagai upaya untuk keberlangsungan belajar mengajar, maka diterapkan sistem pembelajaran dalam jaringan (Daring). Pembelajaran ini adalah sistem pembelajran

³⁹Komite penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional, *Peta Sebaran Covid-19 Di Indonesia*, (Di perbaharui pada 02-07-2021) <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19> (Diunduh pada 2 Juni 2021 07.27 WIB).

yang dilakukan oleh guru dan peserta didik melalui jaringan dengan fasilitas berupa *smartphone*, laptop maupun tablet dari rumah masing masing. Diharapkan agar guru dan peserta didik tetap dapat berkomunikasi walaupun terpisah jarak.⁴⁰

Penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, maka penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh E. Mulyasa. Strategi adalah sebuah tindakan yang dilakukan kepala sekolah agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Tindakan tersebut menurut E. Mulyasa terdapat peran dan fungsi kepala sekolah yang harus dikerjakan dengan baik yakni sebagai pendidik, manajer, administrator, *supervisor* (pengawas), pemimpin, *innovator* dan motivator.

Penulis menggunakan teori motivasi McClelland yang dikutip oleh Nanang Hasan dan Cindy Lestari untuk mengetahui motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut McClelland, setiap orang memiliki motivasi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya dan motivasi tersebut merupakan sebuah potensi. Ketika seseorang tersebut mendapatkan dorongan dan kesempatan, maka potensi tersebut dapat

⁴⁰ Handarini, Ika Oktaviani, *Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid-19*, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2020) Vol. 8 No. 3 hlm.499.

berkembang menjadi lebih baik dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala atau sebuah keadaan yang terjadi di lapangan dengan mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan situasi yang sesuai dengan keadaan di lapangan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Kajoran yang terletak di Tenggalar kabupaten Magelang Jawa Tengah. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2021 hingga Juni 2021.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah orang yang mengerti, memahami, dan mengalami secara langsung tentang kebijakan yang akan diteliti. Maka, yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah SMPN 2 Kajoran sebagai ketua dari organisasi di sekolah tersebut dan pemangku kebijakan serta pemberi keputusan. Selain itu, subjek penelitian lain adalah beberapa guru sebagai pelaksana kebijakan kepala sekolah. Guru yang dipilih oleh peneliti adalah guru yang memahami, mengerti dan

mengalami secara langsung kegiatan yang akan diteliti. Penulis memilih 3 dari total 18 guru di SMP Negeri 2 Kajoran.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Observasi secara istilah adalah mengamati secara akurat, menulis kegiatan yang terjadi, dan memerhatikan hubungan kejadian yang ada dalam kegiatan tersebut.⁴¹ merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati proses dan kondisi kegiatan yang terjadi di tempat penelitian. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung dan mencatat kegiatan tersebut secara runtut. Peneliti melakukan observasi dengan mengamati proses kegiatan yang dilakukan oleh sampel penelitian agar mendapatkan data terkait strategi kepala sekolah. Kegiatan observasi pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yakni secara langsung (luring) dan dalam jaringan (daring). Observasi secara langsung dilakukan peneliti dengan datang kesekolah dan mengamati kegiatan disekolah. Pada masa pandemi, guru dan staff sekolah tetap datang ke sekolah untuk memantau kegiatan

⁴¹ Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013) hlm. 143.

pembelajaran peserta didik di rumah dan mengadakan rapat secara bertahap untuk evaluasi dengan menerapkan protokol kesehatan. Observasi secara daring dilakukan via *Whatsapp* dengan menanyakan kegiatan yang sedang berlangsung kepada anarasumber baik kepala sekolah maupun guru.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada responden penelitian. Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada responden yang telah dipilih sebelumnya melalui pertimbangan bahwa responden benar-benar mengerti, memahami dan mengalami masalah penelitian. Selain itu, wawancara dilakukan secara intensif dan mendalam kepada responden agar mendapatkan data yang akurat. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan cara dua cara yakni luring dan daring. Peneliti datang ke sekolah dan menanyakan beberapa pertanyaan kepada narasumber secara langsung. Wawancara daring juga dilakukan oleh peneliti melalui *Whatsapp* dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber. Peneliti juga harus dapat bersosialisasi dan berbaur dengan akrab kepada responden agar data yang diperoleh merupakan data yang mendalam dan intens.⁴²

⁴² *Ibid*, hlm. 27.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menganalisis data dari pihak responden. Data dapat berupa dokumen, gambar maupun hasil transkrip yang didapat oleh peneliti. Dokumentasi akan sangat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Dokumen yang di dapat dapat berupa dokumen kepala program studi, staf tata usaha dan misi visi program studi yang telah ataupun belum terlaksana.⁴³

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan model dari Miles dan Huberman. Pada penekitian kualitatif, data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi perlu diolah kembali dan di proses. Miles dan Hubermen mengemukakan tahap-tahap analisis data yang di kutip oleh Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* sebagai berikut⁴⁴:

a. Pengumpulan Data.

Pengumpulan data termasuk dalam analisis data.

Pada tahap wawancara, observasi maupun dokumentasi, penulis juga melakukan analisis data dan dilanjutkan

⁴³ *Ibid*, hlm. 27.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabeta, 2016) hlm. 246.

setelah semua data terkumpul. Analisis data tidak dapat dipisahkan dengan pengumpulan data karena keduanya saling berkaitan.

b. Reduksi Data

Reduksi data adalah cara mengolah data dengan memfokuskan penelitian terhadap hal-hal penting dalam penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya di kategorikan pada pokok pembahasan yang dinilai penting pada penelitian dengan cara merangkumnya. Peneliti juga akan mengetahui data yang tidak perlu dan dapat membuangnya.

c. Display Data (penyajian data)

Teknik analisa data adalah menyajikan data yang telah direduksi agar dapat tersusun menjadi sekumpulan informasi. Dengan Menyusun data sesuai dengan inti pokok penelitina, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

d. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Yaitu pengolahan data dengan cara menganalisa kembali data yang telah direduksi dan disajikan untuk menarik sebuah kesimpulan.

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi Teknik yaitu peneliti akan mencari sumber data untuk mendapatkan sumber yang sama. Peneliti memperoleh data melalui wawancara, selanjutnya di cek dengan observasi, dan dokumentasi. Jika terdapat perbedaan, maka peneliti akan mencari sumber untuk memastikan data dianggap benar. Dengan begitu, peneliti akan membandingkan data dengan melakukan pengecekan data dari sumber utama. Data tersebut kemudian dikategorikan untuk dapat ditarik kesimpulan.⁴⁵

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah susunan yang menggambarkan isi yang akan dibahas dan dijelaskana di dalam skripsi ini. Susunan dalam skripsi ini terdiri dari:⁴⁶

BAB I, dalam bab ini berisi penegasan judul, yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah serta tujuan penelitian, kajian penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu dengan topik yang sama dengan penelitian ini. Selanjutnya, terdapat sub bab tentang kajian teori dan metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

⁴⁵ Sugiono, *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2016) hlm.274

⁴⁶ Zainal Arifin dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi Makalah dan Artikel Ilmiah)*, (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam, 2020), hlm.23.

BAB II, berisi gambaran umum SMPN 2 Kajoran yang meliputi profil sekolah, visi, misi, dan tujuan sekolah, sejarah, struktur organisasi dan lain sebagainya.

BAB III, bab ini akan membahas hasil penelitian yaitu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SMP N 2 Kajoran selama covid-19 yang akan menjawab rumusan masalah yang telah dijelaskan.

BAB IV, bab ini adalah bab terakhir dan penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran dari peneliti mengenai hasil penelitian juga kata penutup dari peneliti.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru selama masa pandemi covid-19 adalah dengan menetapkan kebijakan pemberian insentif, pemberian *reward* dalam bentuk *verbal*, dan menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah dengan baik. Kebijakan pemberian insentif dilakukan kepala sekolah kepada guru yang telah melakukan program sekolah untuk pembelajaran luring di setiap daerah. Pemberian *reward verbal* dilakukan dengan memberikan ucapan terimakasih dan selamat kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah juga melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat menjadi contoh dan motivasi guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama masa pandemi covid-19 yang paling kuat adalah rasa tanggung jawab sebagai seorang guru. Rasa tanggung jawab yang besar memberikan motivasi yang kuat bagi seorang guru untuk memberikan hak peserta didik dalam menerima pembelajaran. Selain itu terdapat faktor untuk meningkatkan prestasi, peluang untuk berkembang, menciptakan kebanggaan pada pekerjaan, pengakuan dari orang lain, dan yang terakhir adalah gaji. Motivasi terbesar guru di SMP

Negeri 2 Kajoran adalah rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab tersebut terdapat pada diri seorang guru dan berasal dari faktor *intrinsik*.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang ditemukan peneliti, maka peneliti mengajukan saran berikut :

- a. Kepala sekolah dapat mempertahankan strategi untuk memotivasi guru menentukan kebijakan insentif, pemberian *reward*, serta menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Mengingat keadaan pandemi, maka kepala sekolah harus dapat membaca situasi dan kondisi. Dalam keadaan kritis, harus mampu membuat keputusan dan kebijakan dengan mempertimbangkan keadaan.
- b. Kepala sekolah dapat meningkatkan tugas dan fungsinya dalam pengelolaan administrasi. Pembagian tugas pokok dan fungsi tenaga administrasi sangat penting demi tercapainya lingkungan kerja di sekolah. Guru, dapat mempertahankan motivasi nya dan meningkatkan kinerjanya.

C. Penutup

Tidak hentinya penulis bersyukur dengan mengucapkan tahmid, Alhamdulillah kepada Allah SWT atas rahmat, berkah, nikmat, kemudahan serta hidayahnya yang selalu menyertai penulis dalam

mengerjakan tugas akhir ini. Penulis sangat bersyukur dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka, kritik dan saran yang membangun dari pembaca diharapkan untuk kesempurnaan skripsi sehingga dapat bermanfaat bagi kita semua.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq, Moch, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gad ingrejo Kabupaten Pringsewu* IAIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Alfianis, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar Di Sekolah*, Padang, Jurnal Administrasi Pendidikan, 2014 vol. 2 No. 1.
- Anik Dede, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al-Shigor*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011.
- Ardiana. E Titin, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun*, Ponorogo: Universeitas Muhammadiyah Ponorogo, 2017.
- Citraningsih, Diningrum dan Hidayat, Suprih, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gombang*, Gombang: Sahila, Jurnal Agama Islam dan Ilmu Pendidikan, 2018.
- Dalam Permendikbud Nomor 13 tahun 2017 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah* Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Bagian Kompetensi Manajerial, 2007.
- Febianti, Yopi Nisa, *Peningkatan Motivasi Belajar Dengan Pemberian Reward and Punishment yang Positif*, Cirebon, Jurnal Edunomic, 2018.
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013).

- Hamidi, Nuzuwan dan Nural, Ifnaldi, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dan Supervisor*, Curup, Journal of Administration and Education Management, 2019.
- Handarini, Ika Oktaviani, *Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH) Selama Pandemi Covid-19*, Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2020 Vol. 8 No. 3.
- Hartinah, Sri dkk, *Kepala Sekolah Sebagai Motivativasi: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kapahiang*, Kapahiang: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020
- Hasan Susanto, Nanang dan Lestari Cindy, *Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eklprasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*, Pekalongan, Edukasia Islamika, 2018.
- Indilla Dany, Adim, *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.
- J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo, 2002.
- Komite penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional, *Peta Sebaran Covid-19 Di Indonesia*, (Di perbaharui pada 02-07-2021) <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19> (Diunduh pada 2 Juni 2021 07.27 WIB).
- Laila Fatmah, *Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan tembung*, Medan, UIN Sumatera Utara, 2018.

- Lisna, Ade dan Munastiwi, Erni, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Jurnal Pelita PAUD, 2020
- Mairani, Cut, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al- Manar Tembung*, fakultas Tarbiyah UIN Sumatera Utara Sumatera Utara, UIN Sumatra, 2019.
- Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Basar, Majister Administrasi Pendidikan*, Aceh, 2015 Vol 3, No. 3.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Murni Ratna, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner*, Kapahiang: Manajer Pendidikan, 2017.
- Muspawi, Mohamad, *Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jambi, UIN Jambi, 2020 ISSN 1411-8939 JIUBJ.
- Nirmala Sari, Tika dan Novan Prasetya, Muhamad, *Dapatkah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Kualitas Pelayanan Pendidikan Mempengaruhi Kepuasan Orang Tua Siswa*, Medan, Jurnal EduTech, 2020 Vo. 6 No. 1.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 pasal 54 Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*, Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 2017.
- Permendikbud No. 6 Tahun 2016, *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*, Bab I Ketentuan Umum, Bab I, Pasal I, no. 1.
- Purnama Sari, Wardani, *Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau, Riau, Tingkap*, 2016 Vol. XII No. 1.
- SA. Halal, Rizqon, *Dampak Covid-19 Pada Pendidikan Di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran*, Jakarta: Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I, 2020.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta 2016.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung, Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikanto, *Manajemen Pengajaran* Jakarta: PT Rineka Karya, 1993.
- Susanto, H. Nanang dan Lestari, Cindy, *Problematika Pendidikan Islma di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*, Pekalongan; Edukasia Islamika, 2018.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendiidkan Dasar dan Menengah, Bagian Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003.

Usman, U, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdyakarya, 2013.

Wafiroh, Hikmatul, *Motivasi Guru Dalam Melaksanakan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa Di SMA Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar*, Riau: Universitas Riau, 2017 Vol. 4 No. 2.

Zainal Arifin dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi Makalah dan Artikel Ilmiah)*, Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam, 2020.