



PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP MUTU LULUSAN DI SMA/SMK SEKECAMATAN GUNUNG PELINDUNG LAMPUNG TIMUR

¹Heri Setiawan.

herisetia03@gmail.com

This study aims to determine: (1) The effect of the principal's managerial ability on the quality of graduates. (2) The effect of teaching motivation on the quality of graduates. (3) The effect of principals' managerial ability and teaching motivation Simultaneously on the quality of graduates in the SMA / SMK Sekecamatan Gunung Protector East Lampung. This study is a quantitative study, the population in this study were teachers in SMA / SMK Sekecamatan Gunung Pelindung in East Lampung, totaling 67 teachers. The sample in this study was 67 teachers (respondents) from 4 (four) High Schools / Vocational Schools in Gunung Pelindung District. And data processing used in this study is a questionnaire, observation and interview.

The data analysis technique of this research uses simple regression and multiple regression. The results showed that: (1) There was a positive and significant influence on the managerial ability of principals on the quality of graduates with an R square value (R²) of 0.224, this shows that the managerial ability of the school principals had a good effect on the quality of graduates with a contribution of 22.4 %. There is a positive and significant influence of teaching motivation on the quality of graduates with an R square (R²) value of 0.158, this shows that the variable of teaching motivation has a pretty good effect on the quality of graduates with a contribution of 15.8%. This means that the variable managerial ability of principals and teaching motivation simultaneously obtained an R square value (R²) of 0.224, this shows that the managerial ability of school principals and teaching motivation affect the quality of graduates with a contribution of 22.4% and the remaining 77.6% was determined by other reasons outside the regression model not examined in this study.

In conclusion, this shows that there is a positive and significant influence on the managerial ability of school principals and the motivation to teach together on the quality of graduates in SMA / SMK Sekecamatan Gunung Pelindung in East Lampung.

Keywords: *The effect of principals' managerial ability, teaching motivation, and the quality of graduates.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan telah menjadi langkah penting sejak kemerdekaan Indonesia dalam pendirian negara ini. Ini membuktikan bahwa ia membaca UUD 1945 "dengan mendidik kehidupan bangsa." Sekolah adalah lembaga pendidikan dengan fungsi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sekolah adalah lingkungan yang dibentuk untuk memenuhi

kebutuhan manusia dalam bentuk pendidikan.

Dunia hingga dekade terakhir abad ke-20 kami belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Tentang fenomena itu Rendahnya kualitas lulusan ditandai oleh solusi masalah pendidikan tidak lengkap atau lebih miring, lebih berorientasi proyek. Akibatnya, hasil



pendidikan sering mengecewakan masyarakat, dan mereka terus mempertanyakan kecukupan pendidikan untuk kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Kualitas pendidikan lulusan tidak memenuhi persyaratan pasar tenaga kerja dan pengembangan, baik di industri, perbankan, telekomunikasi dan sektor lain yang mempertanyakan keberadaan sekolah.

Permendiknas No 19 Tahun 2007 pasal I menjelaskan “setiap lembaga pendidikan wajib memenuhi standar Pengelolaan Pendidikan Nasional yaitu Perencanaan Program, Pelaksanaan Rencana Kerja, Pengawasan dan evaluasi, Kepemimpinan Sekolah, Sistem Informasi Manajemen dan Penilaian Khusus”.

Manajemen pendidikan adalah “upaya untuk mengeksplorasi, mempromosikan, memobilisasi dan memelihara sumber daya pendidikan secara seimbang dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan melalui sistem kolaboratif”. Adapun bidang pengelolaan antara lain program pengelolaan sistem kerja sama disetiap bidang garapan melalui: Pengelolaan kurikulum, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan keuangan, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan potensi masyarakat sekitar, pengelolaan administrasi sekolah, pengelolaan laboratorium, pengelolaan perpustakaan, pengelolaan hasil penelitian dan pengelolaan manajemen keterampilan.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah:

“Maka pengelolaan teknis operasional penyelenggaraan pendidikan dasar di Indonesia menjadi tanggung jawab dan kewenangan pemerintah kabupaten/kota. Salah satu dampak dari adanya kebijakantersebutadalah adanya persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan untuk berlomba-lomba meningkatkan mutu pendidikannya. Ketatnya persaingan antar lembaga pendidikan tidak hanya terjadi pada lembaga pendidikan swasta, akan tetapi juga terjadi pada lembaga pendidikan milik pemerintah”.

Untuk alasan ini, studi mendalam tentang keterampilan manajemen manajer dan motivasi mengajar dalam pengembangan lembaga pendidikan lebih unggul tidak hanya dalam hal kuantitas, tetapi juga dalam hal kualitas.

Kualitas pendidikan atau kualitas sekolah difokuskan pada kualitas lulusan, kualitas lulusan adalah kualitas mencapai hasil tinggi dalam tes bakat akademik dalam bentuk nilai ujian umum, ujian tengah semester (UTS), ujian sekolah (UAS) dan ujian nasional.

Kualitas pendidikan didefinisikan sebagai layanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan para pihak terkait dengan fokus utama siswa. Kualitas pendidikan terus berkembang dengan tuntutan hasil pembelajaran, dan dalam situasi ini, siswa yang mengikuti perkembangan teknologi dan sains dituntut untuk terus



meningkatkan kualitas lulusan agar menjadi sangat kompetitif karena nilai konvergensi.

Daya saing yang rendah dari banyak lulusan sekolah Hal ini disebabkan oleh kualitas hasil lulusan, yang tidak memenuhi tujuan lulusan, sehingga sulit bagi lulusan untuk bekerja, karena persyaratan untuk dipekerjakan sebagai karyawan di satu lembaga atau dunia bisnis meningkat. Setiap tahun, jumlah lulusan sekolah menengah yang ingin melanjutkan pendidikan tinggi mereka meningkat, tetapi kemampuan mereka untuk bersaing dalam ujian masih rendah, dan jumlah mereka yang menerimanya dan melanjutkan pendidikan mereka kecil. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sering tercermin dalam kualitas lulusan, kualitas lulusan sering tercermin dalam prestasi akademik dan berapa banyak lulusan yang terus mencapai tingkat dan pekerjaan yang lebih tinggi. Ini menimbulkan tantangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan keterampilan manajemennya dan untuk terus meningkatkan kualitas setiap guru di sekolah.

Pentingnya “perbaikan dalam proses pendidikan agar lebih bermutu, yaitu diawali dengan perbaikan tenaga pendidikan karena ini merupakan hal yang sangat mendasar”. Pendanaan yang cukup untuk visi, misi, kurikulum, peralatan, dan kebutuhan pendidikan yang ditetapkan oleh para profesional, tetapi pada akhirnya keberhasilan tergantung pada kinerja dan bagaimana itu diterapkan dalam proses dan situasi pembelajaran.

Kualitas adalah perubahan yang membutuhkan waktu panjang Karena

itu, untuk mengimplementasikan institusi pendidikan bermutu mulai meningkatkan kualitas sumbernya kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Mengajar oleh setiap tenaga pendidik yang memegang peranan penting dalam membentuk peserta didik yang bermutu. Sedangkan kepala Sekolah sebagai “*top management*” Tentu saja, gangguan dalam kemajuan lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan, dan organisasi yang baik dan buruk sering bergantung pada faktor kepemimpinan.

Keberhasilan sekolah SMA/SMK sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah untuk secara efektif dan efisien mengelola dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil lulusan optimal. Sehingga pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan lembaga pendidikan dan perubahan yang diharapkan oleh peserta didik, Kepala sekolah adalah pemegang kebijakan pada sekolah tersebut, sehebat apapun gurunya akan tetapi tidak didukung dari kebijakan kepala sekolah, maka akan menjadi sia-sia.

Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat dibutuhkan guna menentukan tujuan dari pada sekolah atau lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan bermutu dalam sebuah pendidikan, tentu tidak terlepas dari kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi mengajar guru dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu lulusan peserta didik. selain tolak ukur kemampuan manajerial kepala sekolah dan mutu lulusan sekolah atau lembaga tak lepas dari motivasi mengajar oleh setiap guru dalam



melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika melaksanakan pembelajaran.

Untuk memperoleh data dan action yang sesuai dengan fenomena dalam penelitian ini, maka penulis mengambil lembaga pendidikan yang dapat diteliti yaitu diantaranya, SMA Negeri 1 Gunung Pelindung, SMK Negeri 1 Gunung Pelindung, SMAS Muhammadiyah 1 Gunung Pelindung, SMKS Ma'arif 07 Dewantara Gunung Pelindung. Dari uraian di atas, peneliti melakukan pra survei pada tanggal 4 s.d 6 Desember 2019 di Kecamatan Gunung Pelindung untuk menggali informasi permasalahan yang dihadapi sekolah

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kualitas lulusan tidak memenuhi persyaratan tenaga kerja pasar, perbankan, telekomunikasi dan sektor lain yang mempertanyakan keberadaan sekolah.
2. Daya saing rendah dari banyak lulusan sekolah dan tujuan ini berasal dari kualitas hasil lulusan yang tidak sesuai lulusan, sehingga masih sulit untuk memenuhi persyaratan agar lulusan dapat diterima sebagai karyawan di perusahaan atau dunia bisnis.
3. Manajer memiliki keterampilan manajemen yang kurang optimal

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh

saat ini dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Dari pemaparan tersebut bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi mengajar memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan mutu lulusan guna meningkatkan efisiensi, mutu, relevansi dan pemerataan pendidikan. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji secara ilmiah dengan mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Mutu Lulusan Sekolah di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur”**.

dalam menetapkan tujuan daripada sekolah atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

4. Kurangnya penilaian berprinsip dalam meningkatkan motivasi mengajar untuk setiap guru.
5. Masih optimalnya motivasi mengajar guru untuk meningkatkan kualitas lulusan sekolah.
6. Keberhasilan sekolah menengah/kejuruan masih perlu mempertimbangkan kemampuan kepala sekolah untuk secara efektif mengelola dan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mempengaruhi pencapaian lulusan yang optimal.

terhadap peningkatan mutu lulusan di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur ?

2. Apakah motivasi mengajar berpengaruh terhadap



3. peningkatan mutu lulusan di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur ?
4. Apakah kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi mengajar ketika diuji secara

simultan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan mutu lulusan di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur ?

D. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada pembatasan masalah tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap mutu lulusan Sekolah di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui besarnya

pengaruh motivasi mengajar terhadap mutu lulusan Sekolah di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi mengajar terhadap mutu lulusan sekolah di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur.

KAJIAN LITERATUR

A. Mutu Lulusan

1. Pengertian Mutu Lulusan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan, mutu dalam bahasa inggris "*Quality*" artinya mutu atau kualitas. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia "Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan)". Secara istilah mutu adalah "Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan". Dengan demikian mutu adalah "tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melbihi dari yang diharapkan".

Para ahli seperti Crosby dalam Hadis dan Nurhayati, (2010:85) "mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk

memiliki mutu apabila sesuai dengan standar yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi". Sedangkan Deming (dalam Hadis dan Nurhayati (2010:85), "mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen".

Mengacu pada Resolusi Pemerintah No. 19 tahun 2005, Bab X, paragraf 1 Pasal 72, menyatakan bahwa siswa telah menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah setelah menyelesaikan semuakurikulum:

- a. "Memperoleh minimal nilai baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran, kelompok mata pelajaran agama dan ahlak mulia, kelompok pelajaran estetika, dan



kelompok pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.

- b. Lulus ujian sekolah/madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Lulusan ujian nasional”.

Mengingat pernyataan di atas, siapa yang memiliki hak lebih besar untuk menentukan kelulusan suatu pendidikan, lembaga pendidikan, atau pemerintah? Dalam hal waktu, jelas bahwa pendidikan lebih tepat, karena ujian nasional mengevaluasi siswa dalam tiga bidang: kognitif, afektif, dan praktis, daripada latihan dan sikap.

Sementara itu menurut DIKNAS bahwa, dalam hal ini Ujian Nasional (UN) adalah:

“Salah satu alat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam permendiknas No.78 tahun 2008 pasal 2 menyatakan bahwa Ujian Nasional bertujuan menilai pencapaian kompetensi lulusan secara nasional pada mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun alasan mengapa UN itu perlu dilaksanakan dinyatakan pada pasal 3, yaitu Hasil Ujian Nasional digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pemetaan mutu satuan dan/atau program pendidikan, dasar seleksi masuk jenjang berikutnya, penentuan kelulusan peserta didik dari program dan/atau satuan pendidikan, serta pembinaan dan pemberian bantuan kepadatasuan

pendidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan”.

Dalam POS untuk UN Tahun Pelajaran 2008/2009, kriteria siswa dinyatakan lulus dari satuan pendidikan yaitu ada empat kriteria diantaranya:

- a. “Menyelesaikan seluruh program pembelajaran
- b. Memperoleh nilai minimal baik pada akhir utnuk seluruh mata pelajaran:
 - 1) Kelompok mata pelajaran agama dan ahklak mulia
 - 2) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian.
 - 3) Kelompok mata pelajaran estetika.
 - 4) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga, dan kesehatan.
- c. Lulus ujian Sekolah/SMA,SMK
- d. Lulus Ujian Nasional (UN)”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesisakan bahwa salah satu kelulusan peserta didik adalah lulus Ujian Nasional (UN), yang merupakan ujian akademik. Hasil Ujian Nasional (UN) tetap menjadi persyaratan untuk menentukan kelulusan siswa, sementara tes praktik dan tes sikap juga diperlukan untuk menentukan kelulusan siswa. Salah satu penentu pendaftaran siswa adalah guru atau instruktur, karena guru / guru lebih intensif menilai hasil ujian menengah, skor ujian akhir sekolah, dan hasil siswa / siswa UN dalam proses pendidikan sehari-hari.

2. Standar Kelulusan

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Bab V tentang Standart Kompetensi Lulusan pasal 25 disebutkan bahwa:

- a. “Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan



- kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- b. Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah.
 - c. Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan.
 - d. Kompetensi kelulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) mencakup sikap, pengetahuan dan ketrampilan”.

Para ahli lainnya seperti Prihatin, Eka (2011: 153) menyatakan bahwa:

3. Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan

Dalam hal ini sebagaimana pendapat Edwar Sallis, (2012: 89) , *“a key aspect of leadership role in education to empower teachers to give them the maximum*

“(1)melibatkan guru-guru dan semua staf dalam aktivitas penyelesaian masalah dengan menggunakan metode ilmiah dan prinsip proses pengawasan mutu, (2) meminta pendapat dan aspirasi dari mereka, (3) memberikan pemahaman terhadap guru tentang manajemen yang cocok bagi guru, (4) pelaksanaan yang sistematis dan komunikasi yang terus menerus dengan melibatkan setiap orang di sekolah, (5) membangun ketrampilan-ketrampilan dalam mengatasi konflik penyelesaian masalah

“Dari pasal tersebut diketahui bahwa kompetensi kelulusan harus mencakup sikap (afektif), pengetahuan (kognitif), dan ketrampilan (psikomotorik). Standar kompetensi ini harus menjadi acuan pada pemerintah dalam menetapkan standar kelulusan. Namun, terjadinya kontradiktif antara ketetapan dengan pelaksanaan di lapangan. Kontradiktif ini terlihat dari kebijakan Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional yang menetapkan bahwa kelulusan didasarkan dari hasil UAN (Ujian Akhir Nasional). Mata pelajaran yang menjadi standar kelulusan terdiri dari Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika”.

opportunity to improve the learning of their students”.

Harus mengikuti prinsip untuk menerapkan pendidikan Bisnis, seperti kata Edward Sallis, diantaranya:

dan negosiasi, (6) memberikan pendidikan dan konsep mutu dan pelajaran seperti membangun tim kerja, proses manajemen, komunikasi, (7) memberikan otonomi dan keberanian mengambil resiko dari para guru atau staf”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa teori yang dimaksud dengan mutu lulusan/kualitas lulusan atau nilai akhir belajar yang diperoleh dari peserta didik, yang diukur dengan skala likert dari sikap, keterampilan,



hasil UTS, Tugas, dan Ujian Akhir Sekolah (UAS).

B. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

1. Hakikat Kemampuan Manajerial

Manajerial merupakan kata sifat yang asal katanya adalah manajemen yang berarti manajer adalah “orang yang melakukan kegiatan manajemen”.

Dalam hal ini Wahyudi (2009: 68), mengatakan bahwa ”Manajer adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya oleh karena itu, seorang manajer adalah seseorang yang melakukan sesuatu dengan bantuan orang lain dan sumber-sumber lain yang mengarah pada definisi manajemen”.

Sedangkan Alben Ambarita (2006: 1), manajemen secara singkat merupakan “upaya pemberdayaan orang lain, untuk mencapai suatu tujuan (*to get things done by a group of people*) artinya dalam Tujuan tersebut, menunjukkan bahwa fokus perhatian manajemen adalah pada proses dan metode pelaksanaan kegiatan, dan hasil yang dicapai melalui kegiatan itu dan manajemen juga memperhatikan, bagaimana proses input menjadi suatu output dapat terlaksana secara baik. Hal inilah yang menjadi

tugas seorang manajer, yaitu mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi yang diharapkan dan apabila tujuan organisasi yang direncanakan dapat dicapai, maka manajer tersebut telah efektif dalam melaksanakan kegiatannya”.

Adapun Menurut Robert Katz dalam Wahyosumidjo (2007:14) bahwa keterampilan manajerial meliputi:

- 1) “Keterampilan teknis (technical skills) yaitu keterampilan melaksanakan tugas pokok sesuai dengan spesialisasinya;
- 2) Keterampilan kemanusiaan (humans skills) yaitu keterampilan menggerakkan sumber daya manusia; dan
- 3) Keterampilan konseptual (conceptual skills) yaitu keterampilan mengambil keputusan untuk menetapkan kebijakan dari suatu masalah”.

Dari uraian di atas yang dimaksud kemampuan manajemen mengacu pada kemampuan untuk menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan, termasuk kemampuan untuk melakukan proses manajemen, termasuk keterampilan, pengalaman, dan manajemen.

2. Konsep Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah



Sekolah menjadikan MBS sebagai tempat bagi penghuni sekolah untuk mengekspresikan keinginan mereka. Sedangkan Ali Mustadi, dkk (2015: 17) bahwa:

“Pendekatan MBS merupakan salah satu sistem yang dikembangkan dalam rangka pemberian kewenangan luas kepada sekolah, dengan kewenangan yang luas yang diberikan hendaknya dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk kemajuan sekolah, melalui pendekatan ini, sekolah dapat memberdayakan warga sekolah melalui partisipasinya”.

Sedangkan para ahli lainnya seperti Ali Mustadi, dkk (2015: 17) bahwa “Penerapan MBS akan meningkatkan partisipasi warga sekolah (guru, siswa, staf, dan masyarakat) dalam proses persekolahan sehingga pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas sekolah kepada warganya”. Warga sekolah yang lain diharapkan terlibat dalam memikirkan manajemen namun karena keterlibatan guru, siswa, staf bahkan masyarakatpun diperlukan dalam MBS ini, sehingga tidak hanya kepala sekolah yang memikirkan dan melaksanakan manajemen. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam peraturan administrasi sekolah, direksi perlu berhati-hati untuk tidak merencanakan, mengatur, atau mengendalikan. Untuk memenuhi peran dan fungsinya sebagai manajer, seorang manajer harus memiliki perencanaan yang baik.

Sedangkan Mulyasa (2006: 103) berpendapat bahwasannya

“Seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah, Diantaranya ialah:

a. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif.

Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, maka kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan.

b. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya.

Kepala sekolah harus bersifat demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan. Kesempatan untuk meningkatkan profesinya harus merata untuk semua warga sekolah. Mengembangkan potensinya secara optimal, dan mengembangkan kemampuannya secara maksimal untuk meningkatkan profesinya .

c. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.



Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan. Semua tenaga kependidikan harus terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Kepala sekolah tidak bisa menjalankan tugasnya secara maksimal tanpa ada keterlibatan dari pihak lain

terutama warga sekolah yang secara langsung terlibat dalam kegiatan sekolah”.

3. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Keterampilan kepala sekolah disesuaikan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan manajer di sekolah. Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah terdapat “empat kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi supervisi”. Maka kepala sekolah harus memiliki seperangkat kompetensi untuk mendapatkan standar yang tepat sebagai kepala sekolah.

Dalam hal ini para ahli seperti Juhri, A.M., (2019: 109) menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, kepala sekolah mempunyai 5 posisi yaitu diantaranya:

- 1) Kepala Sekolah sebagai Manajer
- 2) Kepala Sekolah sebagai Administrator

- 3) Kepala Sekolah sebagai motor hubungan sekolah dengan masyarakat
- 4) Kepala Sekolah sebagai pemimpin
- 5) Kepala sekolah sebagai Supervisor”

Dalam konteks ini para ahli menurut Wahyudi (2012: 28), menyatakan “kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau kemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah”. Menyediakan, memanfaatkan dan meningkatkan potensi sumberdaya melalui kompetensi kepala sekolah meliputi pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam



kebiasaan berfikir dan bertindak. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Yukl, Gary dalam Juhri, A.M. (2002: 25) menyatakan keterampilan-keterampilan manajerial "*managerial skill*" ke dalam empat kategori diantaranya ialah:

1. "*Technical skills*": bentuk keterampilan khusus dimana seseorang dapat memusatkan perhatian dan berorientasi terhadap peralatan yang relevan bagi kegiatan,
2. "*Interpersonal Skills*": keterampilan seseorang yang berorientasi pada perilaku manusia, hubungannya dengan kemampuan untuk memahami perasaan, sikap dan bagaimana memotivasi orang lain untuk melakukan.
3. "*Conceptual Skills*": keterampilan seseorang yang memperhatikan gagasan dan konsep dimana seorang pemimpin mampu menganalisis situasi, berfikir nalar, dan pandai membentuk konsep serta kreatif dalam

4. Kepala Sekolah yang Efektif

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, sedangkan pemimpin adalah posisi yang sangat penting, mengingat tanggung jawab yang harus diemban sangat besar. Kedudukan kepala sekolah di suatu organisasi sekolah sangat penting dalam sistem manajemen sekolah.

Hal tersebut diungkapkan oleh Omeke Faith C & Onah Kenneth A (2012: 46) bahwa "*Principals of elementary schools constitute dynamic leaders who influence classroom teachers who are*

mengembangkan gagasannya, khususnya dalam pemecahan masalah.

4. "*Administrative Skills*": merupakan kemampuan menyelesaikan jenis khusus fungsi manajemen, apabila hal ini dihubungkan dengan hasil pekerjaan, maka seseorang yang menerapkan berbagai jenis keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, cenderung memperoleh hasil yang lebih baik daripada seorang yang menyelesaikan pekerjaan tanpa didasari keterampilan".

Dari pengertian para ahli diatas dapat disintesis keterampilan manajerial adalah seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen yang mencakup keterampilan, kecakapan, dan keahlian harus dimiliki kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di suatu instansi sekolah.

their immediate subordinates in the school management system". Artinya bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dalam suatu sistem manajemen agar dapat sesuai dengan tujuan organisasi".

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan manajerial kepala sekolah adalah seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam melaksanakan proses manajemen



yang mencakup keterampilan, keterampilan, keahlian dan administrasi yang harus dimiliki oleh

kepala sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lembaga sekolah.

C. Motivasi Mengajar

1. Pengertian Motivasi Mengajar

Secara umum, setiap orang memerlukan motivasi untuk bekerja keras. Orang ramai akan bersemangat untuk melakukan semua aktivitas apabila ada motivasi tinggi di dalamnya.

Sedangkan Hamalik (2004: 179) menegaskan bahwa,

"motivasi adalah sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berjaya daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi kerja juga memerlukan motivasi yang dipanggil motivasi kerja".

Lebih lanjut lagi dengan pendapat Wahyudi (2012: 101), motivasi kerja adalah

"faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang bergerak, perilaku langsung, memberikan semangat tinggi untuk bersemangat untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien sedangkan motivasi mengajar adalah salah satu faktor dalam guru yang dapat memberikan semangat

kerja sehingga dapat mencapai tujuannya".

Lain halnya dengan pendapat Uno (2013: 72) menyatakan, "motivasi mengajar tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dalam hal ini Motivasi mengajar menurut Fathurrohman & Suryana (2012: 63), adalah

"Dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana sedangkan motivasi mengajar merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

Dari penjelasan beberapa pendapat para ahli di



atas, dapat disintesis bahwa motivasi mengajar adalah serangkaian kekuatan pendorong yang ada dalam diri guru yang merupakan

penyebab munculnya level, arahan, dan upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal mengajar.

2. Fungsi Motivasi Mengajar

Motivasi seseorang harus selalu ditingkatkan, tanpa motivasi, seseorang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi, bahkan dengan orang yang bekerja, motivasi diperlukan, orang dengan motivasi akan selalu bekerja untuk bekerja tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang dimaksud,

Fungsi motivasi menurut Purwanto (2010: 70) yaitu:

- 1) "Mendorong orang untuk melakukan/bertindak.

Motivasi berfungsi sebagai pemandu atau sebagai motor yang memberi tenaga (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan tugas.

- 2) Motivasi itu menentukan arah perilaku. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk

Sedangkan Sukmadinata (2009: 62), "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function* dan Motivasi mengajar berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru". Pemberian

mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

- 3) Motivasi untuk memilih tindakan kita. Ini berarti menentukan tindakan apa yang harus dilakukan, secara harmonis, untuk mencapai tujuan itu dengan mengecualikan tindakan yang tidak dapat ditindaklanjuti untuk tujuan itu".

Maka pendapat Sardiman, (2011:85) menyebutkan Fungsi motivasi mengajar adalah "sebagai panduan yang mendorong guru untuk melakukan tugas yang ditugaskan, menentukan arah tindakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan yang telah dirumuskan, dan memilih tindakan dengan menyisihkan kegiatan yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan".

motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi mengajar adalah serangkaian kekuatan daya pendorong yang ada



dalam diri guru yang merupakan penyebab munculnya tahapan, arah, dan ketekunan pekerjaan

yang dilakukan dalam hal mengajar.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar.

Sedangkan Motivasi belajar merupakan salah satu faktor yang menentukan aktivitas manusia. Tingkat pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa kuat motivasi itu.

Sama halnya yang dinyatakan oleh Uno, (2013 :71) Motivasi kerja ialah

“Kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya, guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri sehingga guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri”.

Para ahli seperti Wahyudi, (2012 :11) menjelaskan pula bahwa,

“para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru sehingga pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun

penghargaan (reward) yang diberikan”.

Motivasi mengajar dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sukmadinata (2009: 61), motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:

- 1) “Desakan (drive), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- 2) Motif (motive), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah.
- 3) Kebutuhan (need), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- 4) Keinginan (wish), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar berasal dari dalam dan luar diri mereka dalam bentuk tekanan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan fisik, motif, yang memenuhi kebutuhan psikologi atau retorika, kebutuhan untuk memenuhi kekurangan atau kekurangan hal-hal yang diperlukan, dan keinginan untuk mendapatkan sesuatu sebagai balasannya.



Menurut Uno (2013: 10), motivasi terbentuk karena:

“Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik, motivasi mengajar terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan

dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”.

Berdasarkan para ahli di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi guru, termasuk tekanan, motivasi, keinginan dan keinginan untuk melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk terlibat dalam kegiatan, harapan dan aspirasi, menghormati dan menghargai diri mereka sendiri, dan keberadaan kegiatan yang menarik.

4. Indikator Motivasi Mengajar

Sedangkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi mengajar yang dijabarkan oleh Pupuh dan Suryana (2012: 64), meliputi:

1) “Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada

guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi mengajar. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal”.



Beda halnya dengan pendapat Uno, (2013: 72), mengemukakan bahwa indikator motivasi mengajar tampak melalui:

- 1) “Tanggung jawab dalam melakukan kerja Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
- 2) Prestasi yang dicapainya Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.
- 3) Pengembangan diri Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi
- 4) Kemandirian dalam bertindak Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya

meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya”.

Motivasi mengajar menurut Uno (2013: 73), juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.

“Motivasi internal

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disintesis bahwa motivasi mengajar adalah serangkaian kekuatan pendorong yang melekat pada guru yang merupakan



penyebab munculnya tingkat, arah, dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal mengajar, diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi melaksanakan tugas, melakukan tugas dengan target yang jelas,

kemandirian dalam bertindak, memiliki rasa senang dalam pekerjaan, dan prestasi. Motivasi eksternal termasuk berusaha memenuhi kebutuhan, peluang untuk promosi, mendapatkan pengakuan, dan bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan yang baik

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang diawali dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan, hipotesis di ambil berdasarkan data empiris. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori, mengukuhkan fakta-fakta, dan untuk menunjukkan hubungan- hubungan diantara variabel.

Rancangan penelitian ini

adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan survey dengan uji pengaruh, yaitu mencari besarnya pengaruh antara variabel bebas tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) terhadap mutu lulusan (Y) yang di analisis secara parsial ataupun simultan. Data masing-masing variabel di ambil melalui metode angket, sebagai metode utama dan metode wawancara dan observasi sebagai metode pendukung.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi yang tersedia, yaitu secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan tegas yaitu populasi yang terdiri dari semua guru SMA Negeri 1 Gunung Pelindung 22, SMK Negeri 1

Gunung Pelindung 22, SMAS Muhammadiyah 1 Gunung Pelindung 14, dan SMKS Ma'arif 07 Dewantara Gunung Pelindung 14 Guru pada SMA/SMK sekecamatan Gunung Pelindung tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Sebaran Populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA Negeri 1 Gunung Pelindung	22
2	SMK Negeri 1 Gunung Pelindung	22



3	SMAS Muhammadiyah 1 Gunung Pelindung	14
4	SMKS Ma'arif 07 Dewantara Gunung Pelindung	14
Jumlah		72

Sumber Data: Diolah dari kantor dinas pendidikan Lampung Timur

2. Sampel

Sampel penelitian adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dengan tujuan untuk menyimpulkan/ menggambarkan populasi tersebut, sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin” (Umar, 2008: 108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Tabel 2. Perhitungan besaran dan sampel

No	Nama Instansi	Populasi Guru (N)	Purposi Perhitungan Sampel (n)	Skor Sampel
1	SMA Negeri 1 Gunung Pelindung	22	$22/72 \times 67 = 20,47$	20,47
2	SMK Negeri 1 Gunung Pelindung	22	$22/72 \times 67 = 20,47$	20,47
3	SMAS Muhammadiyah 1 Gunung Pelindung	14	$14/72 \times 67 = 13,02$	13
4	SMKS Ma'arif 07 Dewantara Gunung Pelindung	14	$14/72 \times 67 = 13,02$	13
Jumlah		72		67

A. Kesimpulan

Berdasarkan simpulan dan hasil analisis temuan hasil penelitian serta pembahasan sebagaimana dijabarkan pada BAB IV sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa: Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi mengajar

berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu Lulusan, baik secara parsial maupun secara simultan pada guru di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur-Indonesia, dibuktikan dengan temuan hasil analisis sebagai berikut:



1. kemampuan manajerial Kepala Sekolah (X_1) bernilai positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu lulusan (Y) dengan besaran kontribusi yang didapatkan nilai (R^2) sebesar 0,224 atau 22,4%. Artinya bahwa seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen yang mencakup keterampilan, kecakapan, keahlian dan administratif yang harus dimiliki kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di suatu instansi sudah menunjukkan hasil yang baik dalam meningkatkan mutu lulusan di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur.
2. Motivasi mengajar (X_2) berpengaruh terhadap peningkatan mutu lulusan (Y). Dengan besaran pengaruh sebesar (R^2) 0,158. Dengan artian serangkaian kekuatan pendorong yang ada dalam diri guru yang merupakan penyebab munculnya level, arahan, dan upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal mengajar belum menunjukkan hasil yang optimal meskipun bernilai positif di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur.
3. Secara simultan terdapat pengaruh variabel kemampuan manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan motivasi mengajar (X_2) terhadap peningkatan mutu lulusan (Y) dengan kontribusi sebesar 22,4%. Dalam hal ini bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan motivasi mengajar yang ada di SMA/SMK Sekecamatan Gunung Pelindung Lampung Timur mempunyai pengaruh yang baik dalam meningkatkan mutu lulusan. Hal ini yang berarti dapat diartikan dengan diimbangnya kemampuan manajerial kepala sekolah yang mumpuni serta motivasi mengajar yang baik akan meningkatkan mutu lulusan yang lebih berkompeten dan berkualitas.

B. Implikasi

Dari hasil proses dan penelusuran terhadap butir-butir pertanyaan yang mengukur setiap variabel, dapat disampaikan dasar untuk merumuskan implikasinya, adapun implikasi yang dimaksud adalah:

1. Pada variabel Kemampuan Manajerial Kepala yang bertugas sebagai pemimpin atau kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen yang mencakup keterampilan, kecakapan, keahlian dan administratif serta mampu mengayomi semua bawahannya masih perlu mendapat perhatian

dalam meningkatkan mutu lulusan, adalah indikator pada item 7 dan 9 yang berbunyi: 1) Kepala sekolah dalam memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat, dan 2) Kepala sekolah merumuskan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah. Untuk itu, Seorang pemimpin atau Kepala Sekolah harus sering berkoordinasi dengan guru lain bahkan kolega/Kepala Sekolah dari sekolah lainnya.



2. Pada variabel motivasi mengajar yang merupakan unsur penting dari dalam diri guru yang merupakan penyebab munculnya level, arahan, dan upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal mengajar serta keyakinan yang
3. dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berkomitmen kolektif terhadap suatu instansi/lembaga terkait dalam peningkatan mutu lulusan sehingga yang perlu mendapat perhatian pada indikator: 1) Setiap guru bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan masih tergolong rendah, sedangkan 2)

C. Saran

Sejalan dengan kesimpulan dan implikasinya, maka penulis mengajukan beberapa sara diantaranya:

1. Perspektif mutu lulusan dapat meningkatkan kemampuan manajerial Kepala Sekolah sebagai pemimpin atau kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen yang mencakup keterampilan, kecakapan, keahlian dan administratif serta mengayomi semua bawahannya agar dapat mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi sekolah kejenjang yang lebih baik serta meningkatkan kerjasama dengan kolega guna meningkatkan mutu lulusan yang lebih baik.
2. Agar perspektif mutu lulusan dapat meningkat hendaknya dalam motivasi mengajar di semua guru

Target seorang guru dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi masih perlu mendapat perhatian agar dapat meningkatkan mutu lulusan.

4. Mutu Lulusan adalah serangkaian nilai yang di peroleh dari peserta didik, dengan nilai yang akan diukur dari sikap, keterampilan, nilai hasil UTS, tugas, dan hasil Ujian Akhir Sekolah (UAS) dalam menentukan kelulusan dari peserta didik yang kesemuanya itu bagian sinergi untuk menghasilkan kinerja sekolah yang baik berupa prestasi siswa yang memuaskan.

dalam diri guru yang merupakan penyebab munculnya level, arahan, dan upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal mengajar, agar lebih ditingkatkan serta lebih disiplin ketika memulai dan mengakhiri ketika pelajaran dimulai.

3. Mutu lulusan yang merupakan serangkaian nilai yang di peroleh dari peserta didik, dengan nilai yang akan diukur dari sikap, keterampilan, nilai hasil UTS, tugas, dan hasil Ujian Akhir Sekolah (UAS) dalam menentukan kelulusan dari peserta didik masih perlu adanya evaluasi dan dibenahi agar dapat meningkatkan mutu lulusan yang kesemuanya itu bagian sinergi untuk menghasilkan kinerja sekolah yang baik berupa prestasi siswa yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika untuk bisnis dan ekonomi*,

Yogyakarta: Andi
Depdiknas, Permendiknas No. 78



- tahun 2008 Tentang Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2008/2009
- Depdiknas, Prosedur Operasional Standar (POS) Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2008/2009 Badan Standar Nasional Pendidikan.
- Depdiknas. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1. Konsep Dasar. Jakarta: Depdiknas.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juhri, A.M. 2002. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dasar (Survai di Kota Metro)*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Juhri, A.M. 2019. *Supervisi Pendidikan*. Cetakan ketiga, Metro: Laduny Alifatama.
- Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007.
- PERMENDIKNAS No 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah
- Prihatin, Eka. 2011. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta
- Pupuh dan Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sukmadinata, 2009. *Landasan Psikologis dan proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Undang-Undang SISDIKNAS Universitas Muhammadiyah Metro. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (PPKI)*. Metro; UM Metro.
- Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.