

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Gambaran efektivitas gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMK PGRI 2 Cimahi adalah sangat tinggi.
2. Gambaran efektivitas sistem penilaian kinerja di SMK PGRI 2 Cimahi adalah sedang
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi adalah tinggi.
4. Terdapat pengaruh sedang/cukup kuat antara efektivitas gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
5. Terdapat pengaruh sedang/cukup kuat antara efektivitas sistem penilaian kinerja terhadap tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
6. Terdapat pengaruh kuat antara efektivitas gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan gambaran efektivitas sistem penilaian kinerja terhadap tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

#### **5.2 Saran**

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata rendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berikut ini saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori yang sangat tinggi. Namun, masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu indikator simulasi intelektual. Simulasi intelektual harus lebih ditingkatkan atau dioptimalkan oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah dengan memberi motivasi serta dorongan kepada bawahan

untuk lebih kreatif dan menggunakan pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan dan cermat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

2. Dalam penelitian ini, sistem penilaian kinerja berada pada kategori yang sedang/cukup. Namun, masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu kesesuaian pekerjaan. Indikator kesesuaian pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru dan lebih dioptimalkan lagi dalam hal mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Dalam penelitian ini, kinerja guru berada pada kategori yang tinggi. Namun, masih terdapat indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, peningkatan kemampuan untuk mencapai target kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, peningkatan kecintaan terhadap pekerjaannya, kebanggaan terhadap profesi, dan bersedia untuk melakukan pekerjaan tanpa perlu diperintah terlebih dahulu oleh Kepala Sekolah.

Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sistem penilaian kinerja dan kinerja guru diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel dalam penelitian sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sistem penilaian kinerja dan kinerja guru akan menjadi lebih luas lagi. Selain itu, penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak lagi.