

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian terakhir dari penelitian skripsi ini, peneliti akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dianalisis berdasarkan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN Se-Kota Sukabumi, yang pada gilirannya hasil analisis dari penelitian ini dapat dijadikan saran bagi semua pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian yang dilakukan dengan mengacu kepada teori-teori keilmuan yang relevan, maka secara rinci dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum dari hasil kecenderungan dengan menggunakan perhitungan WMS diperoleh nilai rata-rata Kepemimpinan Visioner Kepala SMAN Se-Kota Sukabumi berada pada kategori **baik**. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: *Pertama*, kepala sekolah sebagai penentu arah. *Kedua*, kepala sekolah sebagai agen perubahan. *Ketiga*, kepala sekolah sebagai juru bicara. *Keempat*, kepala sekolah sebagai pelatih. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa, secara umum peranan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMAN Se- Kota Sukabumi

dapat dikatakan baik. Artinya kepala sekolah telah mampu menjalankan kepemimpinan visioner.

2. Gambaran umum mengenai kinerja guru SMAN Se- Kota Sukabumi berdasarkan hasil penelitian kinerja guru SMAN Se-Kota Sukabumi telah mampu menjalankan tugasnya dengan **baik**. Hal ini dilihat pada indikator-indikator kinerja guru yaitu: *Pertama*, kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar *Kedua*, motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja guru SMAN Se-Kota Sukabumi sudah menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN Se- Kota Sukabumi tergolong sedang. Hasil pengujian determinasi diperoleh besarnya pengaruh antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN Se-Kota Sukabumi sebesar **18, 49%**, sedangkan **81,51%** dipengaruhi oleh faktor lain yaitu menurut Amstrong dan Baron (1998:16) yang dikutip oleh Wibowo (2007:99) yaitu tingkat kemampuan, sistem kerja dan fasilitas kerja, iklim organisasi, kompensasi pendapat ini sesuai dikemukakan oleh Gibson, Invancevich dan Donelly yang dikutip oleh Ahman Eeng, (1985: 51-53) secara lebih komprehenship mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi dalam individu dalam organisasi yaitu:

- 1) Variabel individu meliputi :
 - a) Kemampuan/ keterampilan fisik
 - b) Latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), dan
 - c) Demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi :
 - a) Sumber daya

- b) Imbalan,
- c) Struktur, dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel Individu (psikologis), meliputi
 - a) Mental/ intelektual,
 - b) Persepsi,
 - c) Kepribadian,
 - d) Belajar, dan
 - e) Motivasi

B. Saran

Atas hasil pengolahan data yang telah dianalisis dan dibahas lebih lanjut maka penulis mengajukan beberapa saran yang mengacu kepada kesimpulan serta penemuan penelitian di lapangan. Saran berikut diharapkan bisa dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini. Adapun saran yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kepala SMAN Se- Kota Sukabumi .

Pada umumnya kepemimpinan visioner kepala sekolah yang dimiliki kepala SMAN Se- Kota Sukabumi dikategorikan baik. Namun tidak hanya cukup baik saja harus lebih ditingkatkan menjadi sangat baik dari semua indikator tersebut. Oleh karena itu kepala sekolah dapat mengimplementasikan visinya yaitu sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Sebagai penentu arah kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan mendalam tentang profesi dan inovasi-inovasi yang terjadi sehingga ia mampu menetapkan masa depan organisasinya dengan penuh keyakinan selain itu dapat dilakukan dengan lebih memahami konsep dari kepemimpinan visioner itu seperti apa, agar kepala sekolah memahami dari simbol-simbol dari visi tersebut untuk diimplementasikan melalui indikator-indikator tersebut, terlebih dari

indikator kepala sekolah sebagai pelatih yang sangat berkaitan dengan kinerja guru, disini kepala sekolah meningkatkan kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar dilihat dari indikator melaksanakan proses belajar mengajar yaitu menggunakan media yang monoton, disini kepala sekolah mengadakan program-program yaitu mengadakan pelatihan untuk guru yaitu cara menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi selain itu kepala sekolah harus mampu memberikan contoh terhadap guru, dalam hal memotivasi disini kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi atau memberikan semangat kepada guru dalam hal kinerja guru dilihat dari motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar, karena dengan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar yang sangat baik akan memberikan dampak yang baik untuk menghasilkan output atau lulusan yang berprestasi dan berkualitas. Program untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar yaitu kepala sekolah mengadakan IHT (*In House Training*) dalam pembuatan Silabus, RPP, Program Semester, Program Tahunan diadakannya di luar sekolah bersamaan dengan diadakannya upgrading sehingga meningkatkan kinerja guru tersebut.

2. Bagi Guru SMAN Se- Kota Sukabumi

Pada umumnya kinerja guru SMAN Se- Kota Sukabumi dikategorikan baik. Namun tidak hanya cukup baik saja melainkan ditingkatkan menjadi sangat baik, terutama pada indikator motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar, motivasi ini dilihat dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik

motivasi intrinsik ini dikatakan sangat baik, tetapi pada motivasi ekstrinsik dikatakan baik hal ini perlu ditingkatkan karena motivasi ekstrinsik ini dirasakan penting untuk meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan mengikuti seminar-seminar yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuannya, mengikuti lomba mengajar untuk menjadi guru yang teladan dan berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan yang terakhir yaitu mengadakan pelajaran tambahan untuk siswa yang kurang memahami materi sehingga dapat memberikan dorongan terhadap prestasi siswa tersebut.

3. Bagi Penelitian Lebih Lanjut

- a. Hendaknya pada penelitian yang selanjutnya dapat meneliti, mengkaji, dan memperdalam kembali mengenai kepala sekolah yang memiliki pemikiran ke masa depan. Karena pada hasil penelitian ini peranan tersebut tidak begitu muncul pada diri kepala sekolah.
- b. Hendaknya para peneliti selanjutnya mencoba untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru selain faktor kepemimpinan visioner kepala sekolah.
- c. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan permasalahan yang dihadapi sekolah. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data.