

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Kota.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara kompetensi diri ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diri mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Kota.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Kota.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kompetensi diri ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diri belum tentu mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Kota.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Kota.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

### **1. Upaya peningkatan kinerja guru melalui komunikasi interpersonal**

Komunikasi interpersonal telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan komunikasi interpersonal yang baik sesama guru. Penting bagi semua komponen sekolah membangun komunikasi interpersonal yang baik. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel komunikasi interpersonal diperoleh data mayoritas guru pada kategori kurang yaitu 68 responden atau 50,00 % dan 62 responden atau 45,59 % dalam kategori cukup. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan komunikasi interpersonal yang ada di sekolah. Dalam meningkatkan komunikasi interpersonal, seorang kepala sekolah menjaga komunikasi yang baik antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya semua personil sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Suasana tersebut dapat diciptakan dengan melakukan berbagai upaya, diantaranya hubungan komunikasi yang baik, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar, dan keluwesan dalam sekolah.

## **2. Upaya peningkatan kinerja guru melalui kompetensi diri**

Kompetensi diri telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan diperoleh data mayoritas guru pada kategori kurang yaitu 91 responden atau 65,45 % dan 25 responden atau 18,38 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kompetensi diri guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam memperbaiki kompetensi diri guru dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan, keikutsertaan dalam seminar-seminar yang berhubungan dengan kemampuan diri, memiliki kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

## **3. Upaya peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru**

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 70 responden atau 51,47 % dan 66 responden atau 48,53 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. Kepala sekolah harus berperan aktif di dalam memberi semangat atau kepuasan dalam bekerja kepada bawahannya yaitu dengan cara; memotivasi guru, memberikan unpan balik, memberikan promosi jabatan, memberikan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru.

#### **4. Upaya peningkatan kinerja guru melalui komunikasi interpersonal, kompetensi diri, dan kepuasan kerja**

Komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh secara bersama dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan kinerja guru maka diperlukan komunikasi interpersonal yang baik, kompetensi diri guru yang tinggi dan kepuasan dalam bekerja dari para guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan prestasi.

#### **C. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu:

1. Kepala sekolah seharusnya:
  - a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kerja sama antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas, hubungan imbalan dan

hukum yang pasti, komunikasi yang baik, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar, dan keluwesan sekolah.

- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan potensi guru.

2. Guru seharusnya:

- a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, hubungan yang harmonis bagi sesama guru dan saling mendukung sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.
- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi diri yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.