

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin meningkat kinerja guru.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan. Artinya, semakin terciptanya motivasi kerja yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja guru semakin lebih baik lagi.
3. Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan. Artinya, semakin tinggi komunikasi dan terciptanya motivasi kerja yang baik, maka semakin berpengaruh kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian yaitu:

1. Keterbatasan selama proses pengumpulan data atau informasi yang diberikan responden belum tentu mencerminkan pandangan responden yang sebenarnya, karena setiap responden memiliki pemikiran yang berbeda, serta faktor keseriusan responden dalam mengisi kuesioner.
2. Keterbatasan waktu responden yang tidak terlalu sibuk, maka penelitian ini dilakukan pada awal bulan.
3. Jumlah responden hanya 47 orang guru karena objek yang diteliti ini merupakan SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini untuk SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan sebagai berikut:

1. Bagi Guru di SDI Insan Taqwa Cikarang Selatan, diketahui bahwa ternyata komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena itu pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru. Maka harus dibangun lagi komunikasi interpersonal yang baik antar satu dengan yang lainnya, sehingga guru diharapkan bisa lebih menghargai antar rekan kerja maupun orang lain, meningkatkan motivasi kerja terhadap guru dengan berbagai program peningkatan motivasi, selanjutnya selalu berusaha terus mencari strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja guru dengan cara: (1) Mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik, (2) Mengadakan rapat evaluasi guru, (3) Melaksanakan supervisi, (4) Menerapkan reward dan *punishment*.

2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan menjadi acuan referensi dan hendak meneliti faktor–faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

