

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, etos kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Hal tersebut membuktikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat ditunjang melalui komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Hal ini berarti etos kerja yang dimiliki oleh guru dapat mendukung peningkatan kinerja guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, etos kerja, dan *perceived organizational support* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, etos kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja Guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan, keterbatasan peneliti pada penelitian ini yaitu :

1. Keterbatasan dalam penelitian ini pada jumlah responden yang digunakan, pada awal proses observasi diketahui bahwa guru ASN di SMA Negeri 1 Pejagoan sebanyak 48 orang responden. Namun, setelah dilakukan proses pengumpulan data diketahui bahwa satu dari jumlah responden merupakan kepala sekolah yang memiliki peran sebagai pihak yang melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak dapat dijadikan sebagai responden penelitian karena posisinya sebagai penilai kinerja guru. Maka jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berkurang menjadi 47 guru ASN.
2. Keterbatasan pada uji asumsi klasik khususnya uji heterokedastisitas, peneliti semula direncanakan menggunakan uji Glejser. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa model tidak memenuhi kriteria yang diharapkan melalui uji glejser. Maka pengujian heterokedastisitas selanjutnya dilakukan menggunakan metode scatter plot sebagai alternatif untuk melihat pola penyebaran residual. Penggunaan metode ini menjadi salah satu keterbatasan karena interpretasinya bersifat visual dan relatif lebih subjektif dibandingkan pengujian statistik formal.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Berdasarkan hal itu maka sebaiknya pihak sekolah meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru maupun antar sesama guru dengan cara lebih terbuka, memberikan informasi yang jelas, saling menghargai dan memberikan umpan balik yang konstruktif saat dimintai pendapat. Upaya tersebut juga perlu didukung dengan peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal guru, seperti keterampilan mendengarkan, dapat ditingkatkan dengan membiasakan guru untuk mendengarkan pendapat, masukan, maupun permasalahan rekan kerja secara penuh perhatian tanpa memotong pembicaraan sehingga tercipta rasa saling memahami. Keterampilan bercakap, dapat dikembangkan melalui kemampuan menyampaikan ide, instruksi, dan pendapat secara jelas, sopan, dan

mudah dipahami baik dalam kegiatan pembelajaran maupun rapat sekolah. Keterampilan komunikasi nonverbal, juga perlu diperhatikan seperti penggunaan ekspresi wajah, kontak mata, intonasi suara, dan bahasa tubuh yang positif agar pesan yang disampaikan lebih efektif dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. Guru juga perlu meningkatkan keterampilan dalam membangun jejaringan komunikasi yang baik dengan sesama guru, tenaga kependidikan, maupun pihak sekolah lainnya melalui kerja sama diskusi, koordinasi yang aktif sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja guru.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Berdasarkan temuan tersebut maka sebaiknya pihak sekolah terus menumbuhkan dan memperkuat etos kerja guru melalui peningkatan motivasi kerja, penanaman komitmen profesional, serta pembiasaan sikap disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang harmonis, menerapkan kepemimpinan yang suportif, serta memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan profesional seperti pelatihan. Upaya tersebut juga perlu didukung dengan faktor internal terdiri dari agama dapat membentuk sikap disiplin,

tanggung jawab, dan kejujuran guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Faktor pendidikan, berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Motivasi, menjadi dorongan bagi guru untuk bekerja lebih giat, mencapai prestasi, dan meningkatkan kualitas kinerja. Usia, juga mempengaruhi etos kerja karena berkaitan dengan tingkat kematangan, pengalaman, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, jenis kelamin dapat memengaruhi cara individu dalam menjalankan peran, berinteraksi, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Dan faktor eksternal etos kerja terdiri dari budaya sekolah yang positif dapat mendorong terciptanya sikap kerja yang disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab antar guru. Kondisi sosial politik, yang stabil juga memberikan rasa aman dan nyaman sehingga guru dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan suasana sekolah yang nyaman, dapat meningkatkan semangat kerja guru. Struktur ekonomi turut memengaruhi etos kerja karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan kestabilan ekonomi guru. dan tingkat kesejahteraan yang baik, seperti pemberian gaji, tunjangan, dan penghargaan yang layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan

kerja, dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Sebaiknya, *perceived organizational support* ditingkatkan melalui perhatian pimpinan, pemberian penghargaan, serta penyediaan fasilitas dan kebijakan yang mendukung tugas guru. Dukungan yang dirasakan membuat guru merasa dihargai dan termotivasi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Upaya tersebut juga perlu didukung dengan karakteristik kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan guru dapat membantu guru memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Tantangan kerja juga diperlukan untuk mendorong guru lebih kreatif, inovatif, dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Variasi tugas, dapat mengurangi rasa jenuh dalam bekerja karena guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui berbagai kegiatan sekolah, baik akademik maupun non akademik. Beban kerja, yang diberikan juga perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi guru agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, baik secara fisik maupun mental, sehingga berdampak pada menurunnya

semangat dan kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menciptakan pembagian tugas yang seimbang dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi guru. Selain itu, ambiguitas peran, perlu diminimalkan dengan memberikan penjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara jelas agar guru tidak mengalami kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor yang juga penting adalah pemberian gaji dan penghargaan yang sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan guru. Gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Selain itu, mentoring atau pendampingan dari kepala sekolah maupun guru senior juga perlu ditingkatkan melalui arahan, bimbingan, berbagi pengalaman, serta evaluasi yang membangun sehingga guru dapat mengembangkan kompetensi, meningkatkan rasa percaya diri, dan bekerja secara lebih profesional.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yoesoep Edhie Rachmad (2022), komunikasi interpersonal mencakup proses pertukaran pesan, empati, keterbukaan, dan kepercayaan dalam konteks sosial dan profesional modern. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Saputra *et al.*, (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Elfira Oktarina, Makhdalena, (2020) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Dan penelitian yang dilakukan Ali Nurdin, Samudi (2024) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan

2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh ilham Mesalaen dkk (2025), etos kerja adalah kombinasi nilai, sikap dan disporsi perilaku yang mendorong individu bekerja secara konsisten, penuh tanggung jawab dan produktif dalam memnuhi tugas kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pradillah Damayanti, Nurlaelah, Muhammad Syahrul, Akhmad

Syahid, (2025) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja ada korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Witin *et al.*, (2024) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif. Dan penelitian yang dilakukan Aisyah Almas Nurul Izzah, Singgih Aji Purnomo, (2024) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 1 Pejagoan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger (2020), *perceived organizational support* adalah sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini mendorong timbal balik positif berupa peningkatan komitmen dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Naomi Hutaaruk, (2025) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sofia Firdausi, (2025) dengan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan Willi Erika

Rahmayani, (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

