

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Woman leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya Semakin baik seorang woman leadership menjalankan perannya dengan bersikap adil, komunikatif, dan mendukung bawahan maka kinerja staf akan semakin meningkat.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya jika staf mampu menjalin hubungan kerja yang baik, menyampaikan pesan dengan jelas, serta menjaga interaksi yang harmonis, maka kinerja mereka pun akan lebih baik
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya semakin tinggi semangat dan dorongan seseorang dalam bekerja baik karena keinginan pribadi maupun dukungan dari luar semakin besar maka kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau kinerjanya juga akan baik
4. Motivasi memoderasi pengaruh woman leadership terhadap Kinerja. Artinya meskipun kepemimpinan perempuan sudah berdampak positif, hasilnya akan jauh lebih maksimal jika staf yang dipimpinnya juga memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5. Motivasi memoderasi pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja. Artinya ketika staf memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan orang lain akan lebih efektif, yang pada akhirnya akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran Empiris**

#### **1. Mendorong Penguatan Woman Leadership di Lingkungan Kerja**

Pimpinan perempuan perlu diberikan ruang dan dukungan untuk terus mengembangkan kualitas kepemimpinan mereka. Organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan berbasis gender yang menekankan pentingnya keadilan, komunikasi efektif, dan empati terhadap bawahan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

#### **2. Meningkatkan Kualitas Komunikasi Interpersonal Antarstaf**

Diperlukan strategi organisasi untuk membangun budaya komunikasi yang terbuka dan sehat di lingkungan kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan soft skills, kegiatan team building, serta forum diskusi rutin yang memungkinkan setiap staf berlatih menyampaikan ide dan menerima umpan balik secara konstruktif.

3. **Membangun Sistem yang Mendorong Motivasi Internal dan Eksternal Karyawan.** Manajemen disarankan untuk merancang sistem insentif yang seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja, penting pula untuk mendorong rasa tanggung jawab dan kebanggaan pribadi dalam bekerja, misalnya melalui penugasan yang bermakna dan jenjang karier yang jelas.
4. **Mengintegrasikan Penguatan Motivasi dalam Strategi Kepemimpinan Perempuan.** Untuk memaksimalkan pengaruh positif woman leadership terhadap kinerja staf, pimpinan perempuan sebaiknya diberdayakan dengan strategi manajerial yang mampu memicu motivasi kerja staf. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan partisipatif, coaching, dan pemberian umpan balik yang mendukung pengembangan individu.
5. **Mengembangkan Motivasi sebagai Pendukung Efektivitas Komunikasi Interpersonal.** Organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang tidak hanya fokus pada keterampilan komunikasi staf, tetapi juga pada aspek motivasional yang mendasarinya. Program peningkatan motivasi seperti mentoring, reward system, serta lingkungan kerja yang suportif akan memperkuat efektivitas komunikasi interpersonal dan berdampak positif terhadap kinerja.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Penguatan Peran Kepemimpinan Perempuan. Sekolah dan instansi pendidikan perlu memberikan dukungan terhadap woman leadership, seperti kepala TU atau kepala sekolah, melalui pelatihan manajerial dan kepemimpinan, agar mereka dapat menjalankan peran secara lebih efektif dalam mendorong kinerja staf.
2. Pelatihan Komunikasi Interpersonal. Dinas pendidikan atau kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan rutin tentang keterampilan komunikasi bagi staf TU, agar tercipta interaksi kerja yang harmonis, produktif, dan minim konflik, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.
3. Peningkatan Strategi Motivasi. Lembaga pendidikan perlu menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan kerja yang jelas, seperti insentif, promosi, atau pengakuan atas prestasi, guna mendorong motivasi staf—baik dari sisi internal (pengembangan diri) maupun eksternal (penghargaan dari atasan).
4. Pengembangan Lingkungan Kerja yang Mendukung. Lingkungan kerja yang inklusif, komunikatif, dan adil akan memperkuat efek positif dari kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi serta kinerja staf. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah harus menjaga iklim kerja yang positif.
5. Penerapan Manajemen Kinerja yang Terstruktur. Sekolah disarankan memiliki sistem manajemen kinerja yang terukur dan objektif, termasuk

penilaian kinerja berkala, feedback konstruktif, serta perencanaan pengembangan karier staf, agar potensi mereka dapat berkembang secara maksimal.

