

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan temuan pada penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
5. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.
7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit.

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan dapat diperbaiki oleh peneliti lain di masa depan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan guru dan karyawan SMAN 1 Mirit, yang jumlahnya relatif kecil, yaitu 42 orang. Oleh karena itu, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk organisasi dengan banyak karyawan karena akan ada perbedaan dalam kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diciptakan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru dan karyawan yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

## 5.3 Implikasi

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan. Dari temuan ini dapat diberikan beberapa implikasi praktis bagi pimpinan lembaga maupun kepala sekolah dan peneliti selanjutnya seperti berikut:

1. Pimpinan sekolah dalam menjalankan strategi peningkatan komitmen organisasi guru dan karyawan dapat lebih berfokus pada peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang telah terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi guru dan karyawan.

2. Pimpinan sekolah harus mengevaluasi faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru dan karyawan terutama yang masih kurang yaitu alasan tetap bertahan di sekolah karena adanya kekhawatiran tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dan perlunya meningkatkan kepedulian terhadap masalah yang ada di sekolah. Disamping itu perlu juga diupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan pada faktor kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan motivasi, arahan, dan kepercayaan yang diberikan oleh kepala sekolah akan mampu meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga akan tumbuh rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selanjutnya untuk meningkatkan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menyediakan, memperbaiki dan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan guru dan karyawan agar dapat mendukung kelancaran dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya perlu memperluas sampel penelitian dan lokus penelitian diambil di tempat yang berbeda agar mewakili populasi yang ada. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain misalnya kepuasan kerja, kompetensi maupun kompensasi.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Hasil dari penelitian sebelumnya telah diperkuat dan didukung oleh penelitian ini melalui penggunaan model yang telah dikembangkan. Berikut adalah hipotesis yang berkaitan dengan implikasi teoritis.

1. Penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, implikasi teori ini adalah perlu penyempurnaan teori yang ada karena kepemimpinan transformasional bukan merupakan faktor pembentuk komitmen organisasi.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

