

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis, penelitian ini akan menguraikan kesimpulan, implikasi, dan saran, dari temuan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, mengenai Pengaruh Kecerdasan emosional, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto, Kabupaten Pasaman sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai t-statistik 1,595 < dari 1,96 dan nilai p values 0,111 > dari 0,05
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik 7,398 > dari 1,96 dan nilai p values 0,000 < dari 0,05
3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, terlihat dari nilai t-statistik 1,281 < dari 1,96 dan nilai p values 0,201 > dari 0,05
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi , Dimana nilai t-statistik 4,321 > dari 1,96 dan nilai p values 0,000 < dari 0,05
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini ditandai dengan nilai t-statistik 3,373 > dari 1,96 dan nilai p values 0,001 < dari 0,05.

6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, karena nilai t-statistik  $1,342 <$  dari  $1,96$  dan nilai p values  $0,180 >$  dari  $0,05$
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi, ditandai dengan nilai t-statistik  $3,002 >$  dari  $1,96$  dan nilai p values  $0,003 <$  dari  $0,05$

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak-pihak yang terkait dengan peningkatan komitmen organisasi guru sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kalangan praktisi atau unit organisasi tempat penelitian dilakukan serta bagi dunia pendidikan, sebagai berikut :

### **1. Bagi Akademik**

Berdasarkan model penelitian teoritis dalam penelitian ini dan telah di uji kesesuaiannya melalui analisis *Structural Equation Model SmartPLS*, maka hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep teoritis dari variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Variabel kecerdasan emosional dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ahmad Fauzi (2010) dan tidak sejalan dengan penelitian Rachmelya dan Suryani (2017), Nurjaya (2014) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Damam (2015), Sudharto (2011), dan Ruhaediyati (2012).
- c. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aghdasi, dkk (2011), tapi tidak sejalan dengan penelitian Auda (2016), Karambut dan Noorjati (2012), Efendi dan Sutanto (2013) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- d. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rizqiani, dkk (2014), Lamidi (2009), dan Samtono (2017).
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prihartono (2013), Nurhayati (2015), dan Siburian (2013).
- f. Kepuasan kerja dinyatakan tidak memediasi antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Auda (2016), Karambut dan Noorjati (2012), Efendi dan Sutanto (2013) Prihartono (2013), Nurhayati (2015), dan Siburian (2013). Yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- g. Kepuasan kerja dinyatakan memediasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Rizqiani, dkk (2014), Lamidi (2009), Samtono (2017), Prihartono (2013), Nurhayati (2015), dan Siburian (2013).

## 2. Implikasi Praktik

Bagi birokrasi dan pihak-pihak terkait seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, pengawas sekolah dan kepala sekolah se-Kabupaten Pasaman terkhusus untuk pengawas sekolah dan kepala sekolah dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru dalam perumusan kebijakan atau pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan organisasi pada masa yang akan datang. Berikut temuan dan implikasi dari penelitian ini:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai implikasi praktis dan pedoman serta masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman terutama organisasi guru yang ada di Kecamatan Dua Koto, dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah komitmen organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi guru di Kecamatan Dua Koto masih tergolong kedalam kategori baik masih jauh dari kategori sangat baik. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi telah menjadi variabel penting dalam bidang pendidikan pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins,2006). Upaya peningkatan komitmen organisasi sebagaimana

yang dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi komitmen organisasi dan disamping itu saat penelitian ini berlangsung tingkat kepuasan kerja masih tergolong kedalam kategori cukup puas atau masih jauh dari kategori puas apalagi sangat puas. Tindakan konkrit yang dapat dilakukan oleh pihak terkait dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara memberikan perhatian terhadap kesejahteraan hidup guru dan memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dengan komunikasi yang tinggi antar guru. Selain itu, pimpinan harus dapat memberikan dukungan dan dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan karir, kesempatan dalam meningkatkan kompetensi baik secara formal maupun informal. Memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkelanjutan, diberikan izin untuk melanjutkan pendidikan kejenjang berikutnya (S2), memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan dari guru-guru misalnya dengan memberikan reward yang berbentuk insentif untuk guru yang berprestasi, serta memperhatikan karir dari guru-guru untuk memancing guru dalam berkompetisi antar sesama dalam bentuk kompetisi yang positif demi terbangunnya komitmen organisasi yang baik.

3. Hal lain yang harus diperhatikan oleh pihak terkait yakni Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman sebagai implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan peran kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan, hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Dua Koto. Implikasi terkait kepuasan guru dalam bekerja, pertama yang berhubungan dengan kepuasan terhadap gaji/upah. Kepala sekolah dapat memberikan tambahan insentif atau tunjangan kepada guru yang anggarannya dapat diambilkan dan dianggarkan dari dana BOS sesuai dengan perolehan serta juknis dan juklak yang ada terkait dana tersebut. Selanjutnya untuk perbaikan peningkatan kepuasan terhadap promosi, pimpinan dapat membuat perencanaan yang baik terhadap pengembangan karir guru dengan sistem pelaksanaan yang lebih transparan, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama terhadap jabatan tertentu dalam organisasi. Hal ini akan membantu meningkatkan kepercayaan dalam diri guru untuk dapat bekerja secara optimal dalam meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian untuk peningkatan kepuasan dengan rekan kerja, pimpinan juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif melalui komunikasi dua arah dan koordinasi yang rutin dilakukan sehingga keterlibatan pimpinan akan dapat menumbuhkan semangat kerja dan hubungan komunikasi yang tinggi antar guru dalam setiap kerjasama yang ada antar guru. Untuk

perbaikan dan peningkatan kepuasan terhadap pimpinan, pimpinan diharapkan memiliki kemampuan dalam menata dan pendistribusian pekerjaan, tugas secara lebih baik dengan memperhatikan kemampuan dan keahlian serta tanggung jawab dari masing-masing guru. Lebih lanjut pimpinan hendaknya dapat menjadi inspirasi bagi bawahan dengan cara menjadikan dirinya sebagai contoh yang baik bagi bawahan, baik dalam pemenuhan kedisiplinan kerja, mentaati aturan yang berlaku serta memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Penulis menyadari bahwa capaian yang diperoleh ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat kelemahan serta keterbatasan yang diduga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Untuk itu keterbatasan dan kelemahan ini diharapkan dapat menjadi perhatian dan perbaikan bagi peneliti yang akan datang, dimana kelemahan dan keterbatasan tersebut adalah :

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dua Koto. Karena sampel penelitian masih tertumpu kepada guru sekolah dasar (SD) yang sudah berstatus PNS ataupun ASN.
- b. Teknik pengambilan data atau sampel penelitian ini masih menggunakan media kuesioner, dimana pendekatan ini memiliki kelemahan dan keterbatasan yang mengakibatkan terjadinya

pembiasan perseptual yaitu perbedaan seseorang responden dalam memandang sesuatu. Sehingga hal ini dapat berdampak terhadap rendahnya pengukuran yang diperoleh dalam mendefenisikan model penelitian pada masing-masing variabel penelitian.

- c. Temuan penelitian ini mengindikasikan masih terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi guru selain dari variabel kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja, dengan menggunakan variabel lain misalnya kompetensi guru, iklim organisasi, keterlibatan kerja dan variabel bebas lainnya.
- d. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.2.8 sebagai alat statistik dalam analisis data dimana pada program ini mengabaikan normalitas data.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperluas jumlah populasi dan sampel penelitian, dengan cara menetapkan atau melakukan penelitian terhadap organisasi atau instansi lain yang berdekatan wilayahnya, serta sampel penelitian tidak hanya guru yang berstatus PNS atau ASN saja.
- b. Bagi para pembaca yang akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, sebaiknya sebelum dijadikan sebagai bahan referensi akan lebih baik dilakukan analisis kembali mengingat penelitian yang penulis buat

masih ada kekurangan dan kelemahannya. Hal ini disadari karena penulis dalam tahap belajar dalam penelitian ini.

- c. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan program lainnya seperti program AMOS dan Lisrel sebagai bentuk program lain dari Structural Equation Modelling yang mempertimbangkan normalitas data.