

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Authentic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian membuktikan bahwa jika *authentic leadership* semakin meningkat, maka *job satisfaction* yang dirasakan guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun akan semakin meningkat.
2. *Authentic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian membuktikan bahwa jika *authentic leadership* meningkat, maka *organizational commitment* yang dirasakan oleh guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun juga meningkat.
3. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian membuktikan bahwa apabila *job satisfaction* yang dirasakan guru di sekolah semakin meningkat, maka semakin meningkat pula *organizational commitment* guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun.
4. *Authentic leadership* berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* sebagai *perfect mediation*. Hal ini berarti *authentic leadership* meningkatkan *job satisfaction* yang selanjutnya berdampak pada peningkatan *organizational commitment*.

5.2 Keterbatasan

Hasil koefisien determinasi (R^2) persamaan 3 diperoleh nilai sebesar 0,764 atau 76,4% yang berarti bahwa pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational commitment* SMA dan SMK Bonaventura Madiun sebesar 87,4% dan untuk sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharap menambahkan variabel independen (bebas) di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dikarenakan terdapat banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel *organizational commitment*.

5.3.2 Saran Praktik (Bagi pihak SMA dan SMK Bonaventura Madiun)

- a. *Authentic leadership* dapat ditingkatkan dengan memperhatikan seluruh aspek *authentic leadership* terutama indikator *internalized moral perspective* dengan nilai rata-rata terendah 3,90. Hal ini dikarenakan *authentic leadership* dapat meningkatkan *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Peningkatan yang perlu dilakukan pada indikator *internalized moral perspective* seperti memiliki keyakinan yang konsisten dalam membuat keputusan dan mendukung adanya nilai inti guru.
- b. *Job satisfaction* dapat diupayakan untuk lebih ditingkatkan dengan memperhatikan semua aspek *job satisfaction* terutama indikator gaji dengan nilai rata-rata terendah 3,44. Upaya peningkatan dapat dilakukan pada dengan meningkatkan efektivitas terkait gaji seperti pemberian gaji yang sesuai pekerjaan guru, penghargaan, administrasi birokrasi serta meninjau ulang kebijakan kompensasi.
- c. *Commitment organizational* dapat ditingkatkan terutama indikator *affective commitment* dan *continuance commitment* yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,18. Peningkatan indikator *affective commitment* seperti melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan rasa percaya, terikat, dan peka terhadap sekolah serta untuk *continuance commitment* dapat diupayakan dengan memberikan kontribusi pada guru agar berkeinginan tetap tinggal dalam sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, N. A. A., Asimiran, S., Abdullah, A., & Omar, R. (2022). Teachers' perceptions of authentic leadership and job satisfaction: A pilot study. *Special Education*, 2(43).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Guru SMK Swasta di Wilayah Jakarta Timur. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 393-408.
- Luthans, F. (2006). *Organization Behavior (Eighth Edition)*. New York: The McGraw Hall Co,INC.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Mcgraw-Hill Education (Asia). 12 Edition.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, S. (2021). Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 46-60.
- Northouse, Peter G. (2016). *Leadership : Theory and Practice*. United States of America: :ibrary of Congress Cataloging.
- Northouse, Peter G. (2017). *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta : PT. Indeks.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Parwita, G. B. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja (studi pada dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Universitas Mahasaraswati*.

- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*(Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosnani, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Extra-Role. Pontianak: Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjung Pura Pontianak.
- Rukh, L., Shahrukh, H. M., & Iqbal, K. Z. (2018). Effect of authentic leadership on organization commitment: mediating role of job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 247-248.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situkkir, S. K. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja, Supervisi kepala sekolah, dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 32-45.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (edisi ke-2). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, Husein. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Usman, M.U. (2017) *Menjadi Guru Profesional*, cetakan ke-29. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT Indek.

Yusuf, Mardiana Ria dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi – Google Books*. Nas Media Pustaka.

https://books.google.co.id/books?id=jZ5yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false