

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA di Sekolah penggerak se Kota Jambi. Dengan nilai sig sebesar 0,032 dan nilai t hitung 1,984. Sehingga dapat disimpulkan nilai Sig.  $0,032 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1,929 < t \text{ table } 2,021$ ,
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA di Sekolah penggerak se Kota Jambi. Dengan nilai sig sebesar 0,00 dan t tabel 1,984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.  $0,011 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,751 > t \text{ table } 1,984$ ,
3. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru SMA di Sekolah penggerak se Kota Jambi. Dengan nilai sig sebesar 0,000 dan t tabel 1,984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,551 > t \text{ table } 1,984$
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi serta komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru SMA di Sekolah penggerak se Kota Jambi. Dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 75,483. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitungnya  $75,483 > 3,06 F \text{ tabel}$

### **5.2 Saran**

1. Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional di Sekolah Penggerak perlu meningkatkan kemampuan dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan

perhatian terhadap kebutuhan individu guru. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada aspek idealized influence, intellectual stimulation, dan individualized consideration dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Penguatan Budaya Organisasi yang Kolaboratif Budaya organisasi yang mendukung, seperti clan culture atau adhocracy culture, perlu diperkuat di sekolah. Kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan partisipasi aktif dari guru untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Pengembangan Sistem Komunikasi yang Efektif Komunikasi internal antara kepala sekolah dan guru perlu lebih transparan, terbuka, dan dua arah. Penggunaan platform digital atau sesi komunikasi rutin dapat membantu meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan dan meminimalkan kesalahpahaman.
4. Program Pengembangan Guru yang Berkelanjutan Kepuasan kerja guru juga dapat didukung melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Sekolah Penggerak di Kota Jambi dapat merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu guru serta memberikan pengakuan atas pencapaian mereka.