

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi (H<sub>1</sub>). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Zhou (2004), Mawoli (2011), Ojokuku (2013), Dar *et al.*, (2014), Keller (2006), Anyim (2012), Cokins (2009), Richer *et al.*, (2002), Grant (2008), Azar dan Shafighi (2013).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi (H<sub>2</sub>). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Shah *et al.*, (2012), Mawoli (2011), Ojokuku (2013), Scheers *et al.*, (2014), Pan (2005), Vermeulen (2003), Aziri (2011), Singth dan tiwari (2011), Nadia dan Shagufta (2011).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (H<sub>3</sub>). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Pratheepkanth (2011), Aamir *et al.*, (2012), Ghazantar (2011), Rizal *et al.*, (2014), Catanzaro (2001), Chiu *et al.*, (2002), Patriciamilne (2007), dan Henderson (2001).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi (H<sub>4</sub>). Hasil penelitian ini

konsisten dengan penelitian oleh Mohsan *et al.*, (2011), Rizal *et al.*, (2014), Wahyuni *et al.*, (2014), Warsi *et al.*, (2009), Tella *et al.*, (2007), dan Doralia *et al.*, (2010).

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut :

1. Penyebaran kuesioner yang menggunakan perantara karena tempat penelitian berada di Karimun, sehingga banyak responden yang tidak mengerti dengan jelas pernyataan dari kuesioner yang diberikan.
2. Data penilaian yang diperoleh melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya, karena dalam proses pengambilan data tidak ada komunikasi langsung dengan responden.

## 5.3 Rekomendasi

Rekomendasi untuk kelanjutan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sesuai dengan penelitian, maka kepada kepala sekolah, seharusnya dapat memotivasi guru-guru misalnya dengan cara memberi pujian, memberikan bonus, memberikan penghargaan, dan memberikan fasilitas contohnya dengan memberikan ruang kerja yang nyaman, suasana yang baik. Sebagai pimpinan sekolah harus menyadari tinggi rendahnya motivasi kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.

2. Kinerja setiap guru akan lebih baik jika memiliki komitmen dan kepuasan dalam dirinya dengan cara menyukai pekerjaannya, dengan begitu motivasi akan tercipta dengan sendirinya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar tidak menggunakan variabel yang sudah diteliti oleh penulis yaitu kinerja, kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi karena variabel-variabel tersebut sudah menerangkan sebanyak 91,9% terhadap variable motivasi. Penulis menyarankan untuk meneliti gaya kepemimpinan (Chaudhry *et al.*, 2012) dan *job insecurity* (Chowwen *et al.*, 2012). Karena penelitian mengenai variabel tersebut juga memiliki signifikan positif terhadap motivasi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar melakukan penelitian tidak hanya pada Sekolah Dasar Negeri di Karimun saja, tapi di Sekolah Dasar Negeri lain di Batam atau di perusahaan agar lebih mengetahui jawaban responden yang beragam mengenai motivasi dan juga dengan melibatkan lebih banyak responden sehingga data yang diperoleh akan lebih akurat.
5. Bagi sekolah, motivasi adalah elemen yang penting untuk dapat terus bersaing dengan sekolah lain. Dengan motivasi yang cukup dan baik, guru-guru akan mampu membuat sekolah lebih di pandang dan di percaya oleh masyarakat setempat. Kinerja, kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi hanyalah beberapa dari faktor yang dapat menciptakan motivasi.