

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan dijabarkan mengenai kesimpulan serta saran sesuai dengan hasil yang telah di dapatkan pada penelitian. Di bagian pertama dijelaskan kesimpulan dari penelitian ini sedangkan di akhir akan di kemukakan saran secara praktisi dan metodologis yang nantinya mungkin bisa memberikan kegunaan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan topik yang sama.

#### **A. Kesimpulan**

Adapun berdasarkan hasil analisis data tentang peran kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakkultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang di dapatkan menyatakan bahwa terdapat peran antara kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini, sebesar 10,9%. Nilai signifikansi atau p value yang di dapatkan adalah 0,018. Dikatakan signifikansi apabila p value < 0,05. Maka hasil yang ditemukan adalah signifikan, jadi hipotesis kerja ( $H_a$ ) minor X1 yang diajukan diterima.
2. Dari hasil uji hipotesis maka hasil yang di dapatkan adalah adanya peran antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini, sebesar 48,0%, dengan nilai signifikansi

atau p value adalah 0,000. Dikatakan signifikansi apabila p value < 0,05. Maka hasil yang ditemukan adalah signifikan, jadi hipotesis kerja (Ha) minor X2 yang diajukan diterima.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka di dapatkan bahwa terdapat peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini, sebesar 53,7% dan nilai signifikansi atau p value adalah 0,000. Dikatakan signifikansi apabila p value < 0,05. Maka hasil yang ditemukan adalah signifikan, jadi hipotesis kerja (Ha) mayor yang diajukan diterima.
4. Tingkat kepemimpinan kenabian pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang. Hal ini dapat di lihat berdasarkan hasil analisis data variabel kepemimpinan kenabian yaitu pada kategori tinggi sebanyak 8 orang atau 15,6%, pada kategori sedang sebanyak 39 orang atau 76,4%, dan pada kategori rendah sebanyak 4 orang atau 7,8%.
5. Tingkat iklim organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang. Hal ini dapat di lihat berdasarkan hasil analisis data variabel iklim organisasi yaitu pada kategori tinggi sebanyak 12 orang atau 23,5%, pada kategori sedang sebanyak 35 orang atau 68,6%, dan pada kategori rendah sebanyak 4 orang atau 7,8%.

6. Tingkat komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang. Hal ini dapat di lihat berdasarkan hasil analisis data variabel komitmen organisasi yaitu pada kategori tinggi sebanyak 12 orang atau 23,5%, pada kategori sedang sebanyak 36 orang atau 70,5%, dan pada kategori rendah sebanyak 3 orang atau 5,8%.

## **B. Saran**

Dari hasil yang di dapatkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk pelengkap peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa:

1. Bagi instansi, yaitu UIN Antasari Banjarmasin agar mungkin bisa menambahkan buku-buku terkait pembahasan mengenai komitmen organisasi, kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi pada perpustakaan, untuk mempermudah penelitian selanjutnya terkait pembahasan yang serupa.
2. Bagi lembaga, lembaga disini adalah organisasi LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, pada penelitian ini menunjukkan adanya peran antara kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pengurus LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dan di dapatkan hasil bahwa kepemimpinan kenabian lebih kecil memberikan peran terhadap komitmen organisasi

di bandingkan dengan iklim organisasi. Maka dari itu disarankan kepada organisasi LDK Al Ihsan untuk memperbaiki potensi kepemimpinan kenabian bagi para pemimpin di ruang lingkup LDK Al Ihsan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dan mempertahankan iklim organisasi yang baik dan kondusif agar komitmen organisasi para anggota tetap berada pada tingkat yang baik.

3. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan agar dapat menggunakan variabel-variabel lain selain variabel kepemimpinan kenabian dan iklim organisasi terkait hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa memberikan pengaruh pada komitmen organisasi seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan dan organisasi serta pengalaman kerja.