

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berlandaskan penganalisisan data maka konklusi yang terbentuk yakni:

- a. Nilai t_{hitung} faktor personal (X1) yakni 2,799 dan nilai signifikannya 0,0035 (Sig. < 0,05). Sehingga H1 diterima, yaitu faktor personal berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, artinya jika faktor personal naik maka akan ada peningkatan komitmen organisasi.
- b. Nilai t_{hitung} faktor organisasional (X2) yaitu 8,907 dan nilai signifikannya 0,0000 (Sig. < 0,05). Sehingga H2 diterima, yaitu faktor organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, artinya jika faktor organisasional naik maka akan ada peningkatan komitmen organisasi.

5.2 KETERBATASAN

Dalam riset ini pastinya termuat beberapa keterbatasan yang kemungkinan memberikan dampak pada output riset, diantaranya:

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner di sebuah perusahaan sehingga peneliti tidak dapat secara langsung melakukan pendampingan pada penyebaran kuesioner. Kondisi ini dimungkinkan adanya pemahaman yang kurang terkait pernyataan yang diisi. Serta sampel yang digunakan dalam riset ini hanya di satu divisi saja.

5.3 SARAN

Mengacu pada uraian keterbatasan tersebut, maka saran yang bisa diberikan untuk peneliti selanjutnya ialah:

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya menganalisis sampel yang lebih luas misalnya seluruh karyawan di suatu perusahaan bukan hanya divisi tertentu saja supaya hasil penelitian lebih mencakup responden lain yang berbeda yang dapat membuat hasil pengujiannya berbeda .

DAFTAR PUSTAKA

- Aini. (2019). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan. *Skripsi Universitas Pembangunan PancaBudi Medan*.
- Akbar. 2019. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah. *Quality Jurnal*. 7 (2), 1-16
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagonal| Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmawan. (2020). Pengaruh Faktor Personal, Organisasional Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT.Telkom Makassar. *Skripsi UIN Alauddin Makassar*.
- Husin,dkk. (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 14 (1), 1-10.
- Nasfi, Sabri, dan Rahmad. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLNArea Bukittinggi. *E-Journal Apresiasi Ekonomi STIE Pasaman*. 8 (1), 142-152
- Saragih. (2021). Pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi dengan wisdom sebagai variabel moderating pada Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Accumulated Journal*. 3 (1), 71-83.
- Sari dan Bodroastui. 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1 (1), 1-22.
- Shukor. Abdul, (1991). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar. *Tesis UGM Yogyakarta* (Tidak Dipublikasikan).

- Sopiah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.