

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dirumuskan kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Sedangkan *alpha cronbach* sebesar 0.911, karena diatas 0.6 dapat disimpulkan ke-26 item valid dan reliabel (rata-rata 0.911). Nilai (*Barlett test of sphericity*) signifikan pada taraf 0.00 (0%) hal ini menunjukkan bahwa variabel memiliki hubungan sehingga analisis faktor dapat digunakan, nilai KMO sebesar 0.839 menunjukkan bahwa hasil analisis faktor memenuhi kecukupan sampel. Faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah Jamaah Wahidiyah Miladiyyah Kota Kediri adalah:

- a. Faktor Motivasi (F1), Faktor ini terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Motif Berprestasi (X6), Kepemimpinan (X7), Kepuasan (X11), dan Kebutuhan (X12).
- b. Faktor Iklim Organisasi (F2), Faktor ini terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Kejelasan peran (X9), Budaya organisasi (X8), Penghargaan (X13), dan *Feedback* (X14).
- c. Faktor Kepribadian (F4), Faktor ini terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Kepribadian (X4) dan Minat (X5).

- d. Faktor Hubungan Antar Manusia (F3), Faktor ini terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Kesempatan berinteraksi (X15), Hubungan dengan (X17), dan Hubungan dengan Pemimpin (X18).

## **B. Saran Rekomendasi**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran untuk Jamaah Wahidiyah Miladiyyah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah. Untuk itu disarankan organisasi meningkatkan motivasi dengan selalu memperhatikan harapan-harapan Pengamal Shalawat Wahidiyah, karena seringkali harapan-harapan tersebutlah yang akhirnya menumbuhkan motivasi. Seperti terpenuhinya motif berprestasi dengan memberikan kesempatan pada setiap Pengamal Shalawat Wahidiyah untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan, terpenuhinya kebutuhan dengan memperhatikan aspek-aspek kebutuhan yang sedang dibutuhkan Pengamal Shalawat Wahidiyah.
2. Faktor Iklim Organisasi merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah. Untuk itu disarankan organisasi mampu menciptakan iklim organisasi yang baik, yang dapat menumbuhkan semangat bagi setiap anggota dalam organisasinya dengan selalu menciptakan budaya kekeluargaan dan harmonis dalam organisasi, memberikan

apresiasi positif terhadap segala kontribusi yang diberikan Pengamal Shalawat Wahidiyah.

3. Faktor Kepribadian merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah. Untuk itu disarankan organisasi mampu memahami minat atau keinginan yang ada pada anggotanya, dengan jalan diadakannya dialog atau *sharing* yang memungkinkan Pengamal Shalawat Wahidiyah dapat menyampaikan keinginannya.
4. Faktor Hubungan Antar Manusia merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah. Untuk itu disarankan organisasi mampu menciptakan *Human Relation* yang baik dalam organisasi dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang memungkinkan terciptanya kedekatan antar pengamal dan pemimpin, seperti: pembinaan, camping dakwah, dll.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak mengkaji seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*, melainkan penulis hanya mengambil 19 indikator untuk dilakukan penelitian, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengikutkan indikator lain yang belum diteliti oleh penulis.

2. Penelitian ini belum mengarah pada kajian perencanaan dan implementasi serta evaluasi dari Jamaah Wahidiyah Miladiyyah dalam meningkatkan *organizational commitment* Pengamal Shalawat Wahidiyah.

Dengan demikian hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya akurat bila diterapkan pada organisasi-organisasi lain di luar obyek penelitian.