

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan CV. Terlaksana Mandiri memiliki *affective commitment* yang tinggi, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 51.67% dari total seluruh karyawan.
2. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity*, yang berarti item yang digunakan telah valid berdasarkan teori yang digunakan. (Sekaran, 2000). Dalam pengujian ini menunjukkan validitas item berkisar antara 0.357-0.589 yang berarti item tersebut memiliki validitas moderat.
3. Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dengan analisis koefisien *Cronbach's Alpha* terhadap 8 buah item afektif komitmen dan 24 item motivasi yang sudah dinyatakan valid pada pengujian sebelumnya, didapatkan reliabilitas untuk *affective commitment* adalah 0.302 dan untuk motivasi reliabilitas alat ukurnya adalah 0.776.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa korelasi antara keduanya adalah +0.596. Hal ini berarti terdapat korelasi positif yang cukup berarti antara *affective commitment* dengan motivasi kerja karyawan. Dari hasil tersebut maka hipotesis nol ditolak, dan hipotesis penelitian diterima.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan penulis dan kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai objek penelitian, yaitu:

1. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat tetap mempertahankan komitmen yang telah dimiliki karyawan, sehingga mereka dapat termotivasi lagi untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik
2. Perusahaan diharapkan dapat lebih mengetahui aspek apa yang membuat karyawan termotivasi, misalnya: perusahaan selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan karena semua kebutuhan kerja maupun lingkungan yang nyaman telah terwujud. Dengan demikian, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.
3. Adanya keterbukaan dengan para karyawan mengenai kesulitan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga perusahaan dapat dengan cepat mengatasinya dan tidak membuat mereka menjadi malas bekerja.