

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 2,794 dengan tingkat probabilitas 0,008, dengan nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 maka penelitian ini menerima hipotesis pertama.
2. Variabel komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 3,376 dengan tingkat probabilitas 0,002, dengan nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 maka penelitian ini menerima hipotesis kedua.
3. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 2,265 dengan tingkat probabilitas 0,030, dengan nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 maka penelitian ini menerima hipotesis ketiga.
4. Variabel komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung

sebesar 2,937 dengan tingkat probabilitas 0,006, dengan nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 maka penelitian ini menerima hipotesis keempat.

5. Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 4,649 dengan tingkat probabilitas 0,000, dengan nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 maka penelitian ini menerima hipotesis kelima.
6. Penelitian ini tidak dapat menerima hipotesis keenam, karena dalam hal ini motivasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perkalian nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap motivasi dan nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu $0,353 \times 0,612 = 0,216$. Berdasarkan perkalian tersebut diperoleh nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,216. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dapat diabaikan.
7. Penelitian ini tidak dapat menerima hipotesis ketujuh, karena dalam hal ini motivasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perkalian nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh secara langsung komitmen profesional terhadap motivasi dan nilai *standardized*

beta coefficients dari pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu $0,440 \times 0,612 = 0,269$. Berdasarkan perkalian tersebut diperoleh nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh secara tidak langsung komitmen profesional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,269. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dapat diabaikan.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini terbatas.
2. Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada dua kota besar di Jawa Tengah yaitu Semarang dan Surakarta.
3. Waktu penyebaran kuesioner mendekati akhir tahun, sehingga waktu pengembalian kuesioner tidak sesuai dengan yang diharapkan.

C. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil untuk penelitian selanjutnya bisa lebih ditambah.
2. Ruang lingkup untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas ke kota atau wilayah dan propinsi yang lain.
3. Waktu penyebaran kuesioner sebaiknya dilakukan sesegera mungkin setelah kuesioner disetujui oleh dosen pembimbing, dan tentukan batas waktu pengembalian kuesioner jika penyebarannya dilakukan melalui jasa pos.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nusantoro dan Lieman Sutanto. 2001. "*Pengaruh Suatu Perlakuan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*". Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol.1, No.2, hal. 157-168
- Arens, Alvin A. dan James K. Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, Keith dan Johan W.Newstrom. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Foster, George. 1986. *Financial Statement Analysis*. Edisi 2. Prentice Hall International Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Ivan A. Setiawan dan Imam Ghozali. 2005. "*Pengaruh Multidimensi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar dalam Setting Akuntan Publik*." Usahawan No.04, TH.XXXIV, hal. 39-44.
- Kadir dan Didik Ardiyanto. 2003. "*Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan Untuk Berpindah*." Jurnal MAKSI Vol.2, hal. 64-82.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Payamta. 2002. "*Sikap Akuntan dan Pengguna Jasa Akuntan Publik terhadap Advertensi Jasa Akuntan Publik*." Simposium Nasional Akuntansi 5, hal. 544-556.
- Ponny Harsanti, FX.Sugiyanto dan Zulaekah. 2002. "*Studi Empiris tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sensitivitas Etika Akuntan Publik di Indonesia*." Jurnal MAKSI Vol.1, hal. 31-49.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soedjono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7, No.1, hal. 22-47.
- Sri Trisnaningsih. 2003. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.6, No.2, hal. 199-216.
- Tjahjaning Poerwati. 2002. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating." *Simposium Nasional Akuntansi 5*, hal. 737-755.
- Yohanes Marani dan Bambang Supomo. 2003. "Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial." *Jurnal MAKSI* Vol.2, hal. 46-63.
- Zainuddin Sri Kuntjoro. 2002. *Komitmen Organisasi*. Artikel 25 Juli 2002. [Http\\www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com).