

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum

Gambaran responden dari penelitian ini adalah para auditor pada tiap perusahaan manufaktur di Semarang yang bersedia mengisi kuesioner. Adapun hasil penyebaran dan pengambilan kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Kuesioner pada Perusahaan Manufaktur

No	Nama Perusahaan	Kuesioner Dikirim	Kuesioner yang dapat diolah
1.	PT. Arindo Garmentama	10	5
2.	PT. Apik Jaya Sempurna	10	5
3.	PT. Nyonya Meneer	10	5
4.	PT. Taruna Kusuma Purinusa	10	5
5.	PT. Jamu Indonesia Simona	10	3
6.	PT. Degepharm	10	9
7.	PT. Tribhuwana Manunggal Kencana	10	6
8.	PT. Ming Heng Indonesia	10	6
9.	PT. Anggun Sasmita	10	6
	TOTAL	90	50

Sumber :Badan Pusat Statistik, 2015

Kuesioner yang kembali sebanyak 50 dari 90 kuesioner yang telah disebar pada perusahaan manufaktur yang berkenan berpartisipasi. Dengan

demikian tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) sebesar . Data yang dapat diolah adalah 50 jawaban responden dari 90 kuesioner yang di bagikan.

Tabel 4.2
Gambaran Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	22	44%
	Perempuan	28	56%
Umur	23-30 tahun	24	48%
	31-40 tahun	21	42%
	41-50 tahun	4	8%
	51-62 tahun	1	2%
Lama Kerja	1-2 tahun	11	22%
	3-4 tahun	9	18%
	5-10 tahun	20	40%
	> 10 tahun	10	20%
Pendidikan	D3	20	40%
	S1	30	60%

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden auditor pada perusahaan manufaktur sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 56% dan responden laki-laki pada perusahaan manufaktur adalah sebanyak 22 orang dengan presentase 22%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa auditor pada perusahaan manufaktur sebagian besar adalah perempuan. Kemudian untuk umur responden yang terbanyak adalah pada umur 23-30 tahun yaitu sebesar 48%, dan yang paling sedikit pada umur responden adalah 51-62 tahun yaitu sebesar 2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kelompok umur

responden 23-30 tahun menduduki posisi terbanyak dalam menempati posisi auditor pada perusahaan manufaktur. Kemudian sebagian besar auditor bekerja pada perusahaan manufaktur selama 5-10 tahun sebanyak 20 auditor atau sebesar 40%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pengalaman yang cukup lama di perusahaan manufaktur tersebut. Tingkat pendidikan terakhir pada auditor perusahaan manufaktur mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 auditor dengan presentase sebesar 60%. Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir S1.

B. Uji Instrumen

Kuesioner yang baik, harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik. Sugiyono (2002) menyatakan bahwa:

Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah: instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan pola data yang sama.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pengujian cronbach alpha. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *corrected item total correlation* dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian seperti tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja			
KK 1	0,513	0,278	Valid
KK 2	0,567	0,278	Valid
KK 3	0,431	0,278	Valid
KK 4	0,400	0,278	Valid
KK 5	0,430	0,278	Valid
KK 6	0,624	0,278	Valid
Komitmen			

Organisasi			
KO 1	0,722	0,278	Valid
KO 2	0,742	0,278	Valid
KO 3	0,687	0,278	Valid
KO 4	0,751	0,278	Valid
KO 5	0,705	0,278	Valid
KO 6	0,650	0,278	Valid
KO 7	0,870	0,278	Valid
KO 8	0,805	0,278	Valid
Motivasi			
M 1	0,307	0,278	Valid
M 2	0,418	0,278	Valid
M 3	0,527	0,278	Valid
M 4	0,558	0,278	Valid
M 5	0,616	0,278	Valid
M 6	0,584	0,278	Valid
M 7	0,669	0,278	Valid
M 8	0,457	0,278	Valid
M 9	0,671	0,278	Valid

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi memiliki r hitung $>$ r tabel, Uji validitas untuk masing – masing indikator menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk $df = 50 - 2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,278, sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998). Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,922	Realiabilitas Tinggi
Kepuasan Kerja	0,750	Realiabilitas Tinggi
Motivasi	0,828	Realiabilitas Tinggi

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai nilai cronbach alpha > 0,7 sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

C. Deskriptif Variabel

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel

Variabel	Range Teoritis	Range Empiris	Mean	Kategori			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
KK	1-5	2,83-5	3,7967	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
KO	1-5	2-5	3,7200	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi
M	1-5	3,11-5	4,2089	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	Tinggi

Skor rata-rata jawaban responden dilihat dari variable kepuasan kerja sebesar 3,7967 skor jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini merasa puas dengan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan *outcomes*. Responden juga merasa telah mencapai hal yang memuaskan dalam pekerjaannya, merasakan kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan. Jadi dengan demikian dapat dikatakan auditor memiliki kepuasan kerja yang puas selama ini.

Skorrata-rata jawaban responden dilihat dari variable komitmen organisasi sebesar 3,7200 jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini bekerja keras pada anggota perusahaannya ditunjukkan dengan komitmen organisasi afeksi, kontinuan dan normatif. Responden juga berkomitmen dalam organisasinya dan dalam bekerja merasa terikat di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Jadi dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada internal auditor tinggi pada perusahaan manufaktur tempatnya bekerja.

Skor rata-rata jawaban responden dilihat dari variable motivasi sebesar 4,2089, jawaban ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, dapat dikatakan bahwa

motivasi pada auditor perusahaan manufaktur yang menjadi responden adalah tinggi. Artinya responden pada penelitian ini bertindak berdasarkan *Expectancy Theory* yaitu berupa *expectancy*, *instrumentality* dan *valency*.

D. Persepsi Responden

Tabel 4.6
Persepsi Responden

Indikator	Keterangan	Rata-rata		
		KO	KK	M
Jenis Kelamin	Laki-laki	3,6023	3,8182	4,2323
	Perempuan	3,8125	3,7798	4,1905
Total		3,7200	3,7798	4,2089
Umur	≤ 25 Tahun	3,8750	3,6296	4,3210
	> 25 Tahun	3,6860	3,8333	4,1843
Total		3,7967	3,7967	4,2089
Pendidikan	D3	3,7250	3,8667	4,3167
	S1	3,7167	3,7500	4,1370
Total		3,7967	3,7200	4,2089
Lama Bekerja	≤ 10 tahun	3,7813	3,7667	4,2250
	> 10 tahun	3,4750	3,9167	4,1444
Total		3,7967	3,7200	4,2089

Menurut hasil analisis deskriptif yang dapat dilihat pada tabel 4.6 di bagian jenis kelamin, berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga hal ini mungkin dikarenakan jenis kelamin laki-laki lebih merasa cepat puas dengan apa yang sudah dikerjakannya

dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Kemudian, pada hasil komitmen organisasi ternyata jenis kelamin perempuan lebih merasa mudah dalam berkomitmen dengan organisasi atau perusahaannya. Tingkat motivasi auditor perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, hal ini berarti bahwa perempuan cenderung mudah termotivasi dikarenakan gaji, rekan kerja, atau dengan sebuah tuntutan pribadi. Sehingga mereka bisa lebih berkomitmen pada perusahaannya dan termotivasi.

Pada indikator umur, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi pada umur ≤ 25 tahun ternyata lebih tinggi dibanding para auditor yang berumur > 25 tahun. Menurut Gibson, dkk (2013) semakin tua karyawan, biasanya mereka semakin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan karena harapan-harapan yang tinggi tidak dapat terwujud, kurang penyesuaian dengan pekerjaan atau rekan kerjanya sehingga tidak mudah untuk memulai sebuah komitmen pada organisasinya atau perusahaannya dan sebagainya. Namun ternyata, mereka yang berumur ≤ 25 tahun lebih merasa terpuaskan dengan pekerjaan mereka dan mampu berkomitmen dengan organisasi atau perkerjaannya dan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Sedangkan auditor yang berumur > 25 tahun ternyata kurang terpuaskan karena harapan-harapan mereka yang tinggi belum dapat terwujud dan kurangnya dalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan atau rekan kerjanya sehingga kurang dapat memulai sebuah komitmen dalam organisasi atau perusahaannya.

Pada tingkat pendidikan, responden yang memiliki latar belakang pendidikan D3 ternyata lebih memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi yang lebih tinggi dibanding auditor yang memiliki latar belakang pendidikan S1. Ternyata auditor dengan latar belakang pendidikan D3 lebih cekatan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja, berkomitmen dalam organisasi atau perusahaannya dan termotivasi.

Dilihat dari lama bekerja, responden yang bekerja > 10 tahun lebih memiliki kepuasan kerja, komitmen kerja dan motivasi dibanding dengan auditor yang bekerja ≤ 10 tahun. Bagi karyawan yang memiliki jenjang pekerjaan yang semakin tinggi akan memperoleh kepuasan kerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka yang jenjang pekerjaannya lebih atau semakin tinggi, biasanya memperoleh kompensasi yang lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan sebagainya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mode regresi yang baik adalah yang mendekati normal. Salah satu cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistik dengan metode *Kolmogrov-Smirnov-Test* (Imam Ghozali, 2006). Pada uji

statistik ini, bila nilai *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar ($>$) dari $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Model Regresi Hipotesis 1

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.438
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan (Sig.) = $0,991 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya residual berdistribusi normal sehingga data sudah memenuhi asumsi normalitas dan bisa dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dilakukan dengan uji Glejser. Tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai sig > 0,05.

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Hipotesis 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.001	7.913		-.253	.801
	KO	.089	.302	.401	.296	.769
	M	.113	.215	.347	.527	.601
	KOM	-.003	.008	-.610	-.358	.722

a. Dependent Variable: abs_res

Dari tabel output SPSS di atas tidak ada nilai koefisien dari variabel independen yang signifikan terhadap absolut residual, hal ini terlihat dari nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dilakukan dengan *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Tidak terdapat multikolinearitas jika *tolerance value* > 0.1 dan VIF < 10.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas Hipotesis 1

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-31.091	13.582		-2.289	.027		
	KO	1.590	.518	3.339	3.070	.004	.012	85.894
	M	1.469	.369	2.102	3.977	.000	.049	20.287
	KOM	-.043	.014	-4.280	-3.131	.003	.007	135.718

a. Dependent Variable: KK

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, sehingga pada tabel diatas terjadi multikolinearitas. Maka perlu dilakukan pengobatan.

Pengobatan dilakukan dengan *Mean-Centering* yang sering dilakukan pada permasalahan multikolinearitas yang sering terjadi saat pengujian dengan variable moderating, yang disebabkan karena adanya penginteraksian antar variable independen (variabel independen dan variabel independen kedua / variabel moderatingnya). *Mean-Centering* dilakukan denganm mengurang masing – masing data X_1 dan data X_2 dengan masing-masing *mean*-nya.

Tabel 4.10
Pengobatan Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.298	.322		.925	.360		
	KOT	-.013	.056	-.027	-.232	.817	.990	1.010
	MT	.200	.091	.286	2.197	.033	.787	1.271
	KOMT	-.042	.012	-.438	-3.372	.002	.788	1.268

a. Dependent Variable: KKT

Dari hasil tabel diatas setelah dilakukannya pengobatan, tidak ada yang memiliki nilai tolerance $< 0,1$ dan tidak ada yang memiliki nilai VIF > 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

F. Uji Model Fit

Untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Uji model fit dilakukan sebelum uji hipotesis agar model regresi fit sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti. Suatu model disebut fit jika nilai sig. $F < 0,05$ (Ghozali, 2015).

Tabel 4.11
Uji Model Fit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.644	3	43.881	9.661	.000 ^a
	Residual	208.936	46	4.542		
	Total	340.580	49			

a. Predictors: (Constant), KOMT, KOT, MT

b. Dependent Variable: KKT

Hasil pengujian mendapatkan nilai F sebesar 9,661 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi dapat berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

G. Koefisien Determinasi

Untuk ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data. Semakin tinggi *Adjusted R²* maka akan semakin baik bagi model regresi karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ditentukan dengan rumus: $KD = Adjusted R^2 \times 100$ (Ghozali, 2015).

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.347	2.13122

a. Predictors: (Constant), KOMT, KOT, MT

Dari output diatas menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0.347 = 34,7\%$ berarti variabel komitmen organisasi dan motivasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 34,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 34,7\% = 65,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis 1 dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan metode uji interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA). Berdasarkan uji regresi yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13**Uji Hipotesis 1****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.298	.322		.925	.360
	KOT	-.013	.056	-.027	-.232	.817
	MT	.200	.091	.286	2.197	.033
	KOMT	-.042	.012	-.438	-3.372	.002

a. Dependent Variable: KKT

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi t sebesar $0.002 < 0.05$ artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Jadi interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai koefisien beta artinya motivasi menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pada penelitian ini motivasi adalah persepsi internal auditor untuk bertindak berdasar *Expectancy Theory* yaitu berupa *expectancy*, *instrumentality* dan *valency*. Karena menggunakan teori *expectancy*, yaitu hubungan harapan-kinerja (*expectancy*), yaitu jika harapan sesuai dengan kenyataan maka jika yang dirasakan oleh individu ketika mengeluarkan sejumlah usaha maka akan menghasilkan kinerja, hubungan kinerja-penghargaan (*instrumentality*), yaitu tingkat di mana individu yakin bahwa pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan, dan hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (*valency*) yaitu tingkat di mana penghargaan

akan memuaskan tujuan pribadi, maka akan meningkatkan pengaruh antara komitmen terhadap kepuasan kerja.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi t sebesar $0.002 < 0.05$ artinya hipotesis pada penelitian ini diterima. Jadi interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai koefisien beta sebesar -0.042 artinya motivasi menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi. Seorang internal auditor dengan motivasi tinggi akan memiliki hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berbeda dengan seorang internal auditor dengan motivasi rendah. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Semakin tinggi komitmen organisasi menunjukkan bahwa rasa keterikatan seseorang terhadap sebuah organisasi akan tinggi, merasakan permasalahan yang ada di organisasi, berusaha mensukseskan organisasinya dan akan menjadi loyal serta sulit untuk berpindah pada organisasi lain. Terlebih lagi dalam kondisi motivasi kerja atau keinginan dari dalam diri yang semakin tinggi untuk bekerja, semakin bertanggung jawab, akan merasa semakin bangga karena dapat peningkatan pada kinerjanya dan mendapatkan penghargaan atau *reward* sehingga akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi komitmen akan menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja terlebih lagi dalam kondisi motivasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati (2012) memberikan hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel moderating antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi, maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi yang dimiliki rendah maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja juga akan rendah.

