

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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. Artinya motivasi menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan dan auditor, sebaiknya dapat memberikan sebuah dapat kepuasan pada auditornya supaya mereka dapat berkomitmen dan termotivasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara meningkatkan gaji, meningkatkan Flexitime, misalnya, memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual. Membina hubungan baik antara supervisor dengan bawahan, misalnya memberikan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai. Menciptakan kondisi

kerja dalam *work group* yang mendukung atau kondusif, saling mendukung antara rekan kerja, bertanggung jawab penuh dalam pekerjaan, memberikan promosi pada auditor yang berprestasi.

- 2) Bagi penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, atau dapat menggunakan sampel lain selain Internal auditor pada Perusahaan Manufaktur di Semarang.

