

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasional (Y) dipengaruhi oleh besarnya pengaruh motivasi Kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). nilai konstanta sebesar 14.623 yang menyatakan jika motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai nol, maka skor komitmen organisasional sebesar 14.623 satuan. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,124 menyatakan jika terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 satuan. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,405 menyatakan jika terjadi kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,405 satuan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial terlihat bahwa hasil uji T dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai T hitung 0,633 dengan tabel pada taraf signifikan 5% adalah 1,677 dikarenakan $T_{table} > T_{hitung}$ yaitu $1,677 > 0,633$ dengan signifikan 0,530 $> 0,05$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki T hitung 2,208 dengan tabel pada taraf signifikan 5% adalah 1,677 dikarenakan $T_{table} < T_{hitung}$ yaitu $1,677 < 2,208$ dengan signifikan $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan terlihat bahwa hasil uji F dapat menunjukkan bahwa nilai F hitung 8,272 dengan tarah sig. 0,000. Nilai sig. yang diperoleh < 0.05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

B. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, perlu ditambahkan variabel independen yang lain antara lain proses kerja dari komite audit dan frekuensi pertemuan yang dilakukan oleh komite audit dalam penentuan ketepatan waktu pelaporan yang mungkin memiliki dampak pada kinerja komite audit. Perlu juga diadakan penelitian selanjutnya yang menguji tentang efektifitas komite audit dan pengungkapan (*disclosure*) kinerja tersebut sehingga dapat diketahui bahwa komite audit telah menjalankan fungsinya sebagai salah satu mekanisme *Good Corporate Governance* secara benar.