(*reward*) yang diterima pekerja dan banyaknya kemampuan (kredibilitas) yang seharusnya diberikan. Sedangkan komitmen organisasi bagi akuntan dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan- tujuan serta nilai–nilai dari suatu organisasi dan atau profesi. Kedua, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi (Aranya, 1981:210). Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya sepertikesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian diorganisasi, serta dukungan dan pengorbanan pribadi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2009:89), komitmen organisasi didefenisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis kedua yang berbunyi "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja diduga secara simultan berpengaruhsignifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" adalah terbukti kebenaranya.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

11. Dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama yang berbunyi "Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan ditolak/tidak terbukti kebenaranya.
12. Dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi "Komitmen Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan ditolak/tidak terbukti kebenaranya.

13. Dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga yang berbunyi "kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan diterima/terbukti kebenaranya.
14. Dari hasil uji F menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa keempat yang berbunyi "Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi diduga secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo" dinyatakan terbukti kebenaranya.
15. Dari hasil uji F menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa kelima yang berbunyi "Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo dinyatakan terbukti kebenaranya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT Pos Indonesia sidoarjo

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan pada PT Pos Indonesia Sidoarjo. Selain itu pihak HRD *(Human Resources Development)* harus memerhatikan dan memertimbangkan komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan, agar karyawan merasa bangga bekerja di PT Pos Indonesia Sidoarjo ini dan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran lain untuk PT. Pos Indonesia Sidoarjo

   1) Perusahaan sendiri harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja supaya mempererat rasa persaudaraan yang sudah terjalin ada.
   2) Diharapkan pihak PT.Pos Indonesia Sidoarjo untuk selalu memberikan suatu masukan yang baik atau sebuah semangat pagi memotivasi karyawan

Agar dapat mendorong karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo untuk giat bekerja.

2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhaadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8

Amilin, Rosita Dewi. (2008). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel *Moderating"*. Yogyakarta : JAAI.

Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19"*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Jogja.

Indrawati Ayu Desi (2013) " Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit di kota Denpasar". Bali: Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.