

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan sebesar 52,7% kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompleksitas tugas, Gaya kepemimpinan serta *Locus of Control* adalah sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% (1-0,527) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompleksitas tugas $0,033 < 0,05$ menandakan bahwa kompleksitas tugas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk Gaya kepemimpinan $0,004 < 0,05$ menandakan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk *Locus of Control* $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa *Locus of Control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh negatif *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja diterima.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner sebagai instrumen penelitian tanpa melakukan wawancara atau observasi langsung, sehingga tidak dapat menggali secara mendalam mengenai jawaban dari responden.
2. Penyebaran kuisioner dilakukan menjelang akhir di bulan ramadhan yang pada saat itu KAP sedang sibuk melakukan pekerjaan audit sebelum libur ramadhan, sehingga peneliti tidak dapat memperoleh banyak data.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian yang selanjutnya agar menambah jumlah sampel sehingga tidak terbatas pada satu kota saja.

2. Diharapkan dapat menguji variabel karakteristik internal lainnya seperti komitmen organisasi, *self esteem*, motivasi, dan *need for achievement* yang mempunyai kemungkinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B.B., 2010, Analisis Dampak dari *Locus Of Control* pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal, *Tesis Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Agustia, D., 2009, Pengaruh *Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Ekuitas* Vol. 15, No. 1, Universitas Airlangga Surabaya.
- Ardiansah, M.N., 2003, Pengaruh *Gender* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor, *Tesis Dipublikasikan*, Program Studi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baihaqi, M.F., 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta), *Tesis Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Engko, C., dan Gudono, 2007, Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor, *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar 26-28 Juli. (AMKP-08).
- Ghozali, I., 2006, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A., 2010, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Staff Pengajar Jurusan Administrasi Negara Universitas Bandar Lampung.

- Hidayat, M.N., 2009, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor, *Kajian Akuntansi*, Yogyakarta, Vol. 4, No. 2, Desember: 128-136.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Prasojo, H.D., 2011, Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Stres Kerja Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, *Tesis Dipublikasikan*, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Pradipta, A., 2013, Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kompleksitas Tugas dan Budaya Suportif Terhadap Kepuasan Kerja, *Media Bisnis*, Edisi Khusus November, STIE Trisakti.
- Raharjo, S.T., dan D. Nafisah, 2006, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol 3, No 2, Juli, Hal69.
- Rustiarini, N.W., 2013, Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja, *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2): 126-138, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati, Denpasar.
- Sarita, J., dan D. Agustia, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor, *Jurnal Akuntansi Universitas Airlangga*, Vol 12.
- Setyorini, A.I., 2011, Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris pada Auditor KAP Di Semarang), *Tesis Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Wirda, F., dan Tuti, A., 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Polibisnis*, Vol. 4 No. 1, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Padang.