



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan *Supportive* memiliki nilai t sebesar 2,275 dengan tingkat signifikansi 0,025 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hal ini menjelaskan bahwa  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior diterima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Lomanto (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior
2. Variabel AbsGK\_LC memiliki nilai t sebesar -0,753 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,453 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior dengan *locus of control* sebagai variabel *moderating*. Hal ini menjelaskan bahwa  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior dengan *locus of control* internal sebagai variabel *moderating* ditolak. Hal ini sesuai dan konsisten dengan

penelitian Lomanto (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *supportive* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior dengan *locus of control* internal sebagai variabel *moderating*.

3. Komitmen Organisasi memiliki nilai t sebesar 0,656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,513 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hal ini menjelaskan  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior ditolak. Hal ini sesuai dan konsisten dengan penelitian Wijayanti (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior.

4. Variabel AbsKO\_RS memiliki nilai t sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,099 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior dengan *role stress* sebagai variabel *moderating*. Hal ini menjelaskan  $H_{a4}$  yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior dengan *role stress* sebagai variabel *moderating* ditolak. Hal ini sesuai dan konsisten dengan penelitian Amilin dan Dewi (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior dengan *role stress* sebagai variabel *moderating*.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain:

1. Nilai *adjusted R square* yang besarnya masing-masing 0,511 pada model 1 dan 0,304 pada model 2 yang berarti bahwa 51,1% variabel dependen pada model 1 yaitu kepuasan kerja auditor junior yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan *supportive*, *locus of control* internal dan variabel AbsGK\_LC. Sedangkan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Selain itu nilai *adjusted R square* pada model 2 sebesar 0,304 yang berarti 30,4% variabel dependen pada model 2 yaitu kepuasan kerja auditor junior yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, *role stress* dan variabel AbsKO\_RS. Sedangkan sisanya 69,6% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Sampel KAP dan sampel responden auditor junior dalam penelitian ini relatif kecil sehingga belum memiliki hasil penelitian dengan daya generalisir yang kuat.

UMMN

### 5.3. Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya, agar menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior, seperti komitmen profesional atau motivasi.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel KAP dan sampel responden auditor junior agar hasil penelitian memiliki daya generalisir yang lebih kuat.

UMMN