



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

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi memiliki nilai statistik t sebesar 2,358 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 atau lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, selain itu hasil penelitian Badjuri (2009) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Komitmen profesi mempunyai nilai statistik t sebesar 3,235 dengan tingkat signifikansi 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) yang menyatakan komitmen profesi berpengaruh signifikan terhadap kepuasna kerja auditor, selain itu hasil penelitian

Agustina dan Astuti (2013) juga menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai statistik t sebesar 4,054 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang diteliti pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sarita dan Agustia (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Motivasi mempunyai nilai statistik t sebesar -4,581 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a4} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sarita dan Agustia (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, selain itu hasil penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
5. Nilai F sebesar 52,925 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a5} diterima dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita dan Agustia (2009) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor, serta penelitian Pardi dan Nurlayli (2009) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

5.2 Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,675 yang berarti bahwa 67,5% variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor yang dapat dijelaskan oleh empat variabel independen yaitu komitmen organisasi, komitmen profesi, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Pengembalian kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap dan tidak sesuai dengan objek, yang mungkin disebabkan karena kesibukan auditor sehingga auditor tidak memiliki waktu untuk mengisi kuesioner yang telah dikirimkan.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini hanya dilakukan pada KAP *non big four*.

5.3 Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya, agar menambah atau meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti kompleksitas tugas, dan *time budget pressure*.
2. Pada penelitian selanjutnya saat melakukan penyebaran kuesioner sebaiknya memberikan tenggang waktu yang cukup lama, agar tingkat pengembalian kuesioner cukup maksimal, diperbanyak kuesioner yang ingin disebar, dan tidak dilakukan pada peak season karena pada saat itu pekerjaan auditor sangat banyak dan sibuk, sehingga tidak terjadi penolakan dari pihak Kantor Akuntan Publik untuk mengisi kuesioner.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penyebaran kuesioner ke KAP *non big four* dan KAP *big four* agar jangkauan penelitian lebih luas bukan hanya meneliti pada KAP *non big four* tetapi juga pada KAP *big four*.

UMMN