BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5 .Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka penulis member kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil uji Hipotesis menyatakan ke 4 hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang *locus of control* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan terdahuku, yakni Cecilia Engko & Gudono yang menyatakan bahwa *LoC* tidak dapat memoderisasi terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor sementara Florent anastsya siahaan yang menyatakan *LoC* dapat memoderisasi terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Hasil yang berbeda ini dugaan sementara kemungkinan disebabkan oleh (1) tempat penelitian yang berbeda dari penelitian yang terdahulu, mengingat budaya organisasi disetiap tempat juga berbeda (2) tahun penelitian berbeda, mengingat budaya setiap organisasi berubah-ubah dari waktu ke waktu sehingga mengakibatkan hasil yang berbeda pula.

2. Jumlah sampel yang menjadi objek penlitian relative kecil, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunaknan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerj, seperti self *effifacy*, tekanan kerja dan sebagainya.

5. Saran

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin tim harus dapat menyesuaikan perilakunya atau gaya kepemimpinannya dengan factor-faktor situsasional karena tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua kondisi atau situasi
2. Pemimpin tim diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipasif pada saat pengambilan keputusan. Adanya kepedulian terhadap gagasan atau masukan dari auditor bawahan ketika megambil keputusan diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor tambahan