

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* Auditor di Kota Medan.

5.2 Saran

Didasarkan pada penelitian diatas , adapun saran yang dapat diberikan kepada penulis/peneliti selanjutnya,yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penambahan jumlah sampel dan menambah variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* auditor, seperti variabel komitmen organisasional, tindakan supervisi dan juga *locus of control*, karena

Adjusted R square pada penelitian ini masih sekitar 75% . Hal tersebut mengindikasikan bahwa ternyata kemungkinan pengaruh variabel lain masih besar pengaruhnya 25% lagi.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

- Dari hasil penelitian diatas dilihat bahwa hanya motivasi kerja dari seorang auditor yang mempengaruhi peningkatan *Job Satisfaction* auditor. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang baik karena dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan di dalam penugasan audit sehingga *job satisfaction* auditor lebih mudah tercapai.