

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1.1 Kesimpulan

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

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,288 < 1,688$  dengan nilai signifikansi  $0,775 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *consideran* maupun *structure* tidak mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Variabel kompleksitas tugas (X2) tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,599 < 1,688$  dengan nilai signifikansi  $0,553 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompleks atau tidaknya suatu penugasan audit tidak mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Variabel tekanan anggaran waktu (X3) tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,319 < 1,688$  dengan nilai

signifikansi  $0,751 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya waktu yang dianggarkan dalam melaksanakan suatu penugasan audit tidak mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

4. Variabel motivasi kerja (X4) berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $2,438 > 1,688$  dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya motivasi kerja di dalam diri seorang auditor dalam melakukan suatu penugasan audit berpengaruh terhadap tingkat *job satisfaction* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

### **5.1.2 Keterbatasan Penelitian**

Sekalipun penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Dimana masih terbatasnya jumlah sampel dalam penelitian ini dikarenakan kesibukan auditor. Dari 21 KAP yang berada di Kota Medan hanya 6 Kantor Akuntan Publik saja yang menerima kuesioner penelitian ini untuk diisi oleh auditor mereka dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang auditor yang datanya dapat diolah. Sehingga hasil penelitian ini belum mencerminkan kondisi *job satisfaction* auditor yang sebenarnya.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

### 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 7,5%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ternyata kemungkinan pengaruh variabel lain masih sangat besar pengaruhnya sebanyak 92,5% lagi.
- Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah populasi dan sampel yang akan diteliti agar memperoleh gambaran secara menyeluruh.

### 2. Bagi Kantor Akuntan Publik

- Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa hanya motivasi kerja dari seorang auditor yang mempengaruhi peningkatan *job satisfaction* auditor. Oleh karena itu diharapkan bahwa motivasi kerja seorang auditor perlu diperhatikan, 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.