BAB V
SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian pada Bab IV diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (direktif, suportif, partisipatif, dan fokus pada hal utama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.. Keempat gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Engko dan Gudono (2007), namun bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Awan dan Zaidi (2009), yang menemukan bukti bahwa keempat gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian secara statistik, hasil menunjukkan bukti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderat memiliki pengaruh yang negatif, artinya pengaruh moderasi ini membawa dampak terhadap penurunan kepuasan kerja auditor atas gaya kepemimpinan atasannya. Hal ini sesuai dengan penemuan secara empiris oleh penelitian Engko dan Gudono (2007).

Pengujian juga menunjukkan bukti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan *locus of control* sebagai variabel moderat memiliki pengaruh yang positif, artinya pengaruh moderasi ini membawa dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja auditor atas gaya kepemimpinan atasannya. Hal ini

sesuai dengan penemuan yang dihasilkan oleh penelitian Engko dan Gudono (2007).

Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bukti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan *role ambiguity* sebagai variabel moderat memiliki pengaruh yang negatif, artinya pengaruh moderasi ini membawa dampak terhadap penurunan kepuasan kerja auditor atas gaya kepemimpinan atasannya. Hal ini sesuai dengan penemuan yang dilakukan oleh Awan dan Zaidi (2009), yaitu *role ambiguity* tidak memberikan kepastian terhadap penugasan yang akan dilakukan oleh auditor sebagai pelaksana.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya terbatas dilakukan pada sampel Kantor Akuntan Publik se-Sumatera Bagian Selatan (Bandar Lampung, Palembang, Bengkulu, Jambi) dan Kantor Akuntan Publik Jakarta, belum secara keseluruhan dapat mewakili persepsi auditor .
2. Penelitian ini dilakukan pada saat auditor senior dan sedang dalam masa kerja pemeriksaan laporan keuangan yaitu pada sekitar bulan Juni-Juli 2012, sehingga pengumpulan kembali kuesioner penelitian tidak maksimal karena kesibukan auditor sebagai akuntan untuk melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan klien.

3. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Engko dan Gudono (2007) dengan penambahan variabel *role ambiguity* yang terdapat dalam jurnal House (1974), dan variabel *role ambiguity* belum banyak diteliti oleh penelitian lain, jadi masih banyak kekurangan mengenai literatur yang menjelaskan variabel *role ambiguity*.

4. Pengumpulan data melalui e-mail mengalami tingkat pengembalian yang sakit kecil, dikarenakan pada saat pengiriman file pengisian kuesioner penulis menggunakan format Microsoft Excel 2007, sehingga mempersulit responden untuk menjawab kuesioner secara sistem manual.

5. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kompleksitas tugas, *locus of control* dan *role ambiguity* sebagai variabel moderat di negara satu dengan negara lainnya, dan masih terdapat banyak sekali variabel moderat yang lainnya yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

6. Dikarenakan luasnya sampel KAP di Jakarta, pada pengambilan sampel kali ini peneliti menggunakan kriteria KAP yang nama anggotanya lebih dari 2 (dua), hal ini akan membiaskan hasil data dikerenakan tidak merepresentatifkan sampel data KAP di Jakarta secara keseluruhan.

5.2 Saran

1. Penelitian tidak hanya terbatas dilakukan pada sampel Kantor Akuntan Publik se-Sumatera Bagian Selatan (Bandar Lampung, Palembang, Bengkulu, Jambi) dan Kantor Akuntan Publik Jakarta, tetapi juga mencakup penelitian di Kantor KAP diseluruh Indonesia atau penelitian lain yang mencari perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kompleksitas tugas, *locus of control* dan *role ambiguity* sebagai variabel moderat di negara satu dengan negara lainnya.

2. Penelitian ini diharapkan tidak dilakukan pada saat auditor senior dan sedang dalam masa kerja pemeriksaan laporan keuangan yaitu pada sekitar bulan Juni-Juli, sehingga pengumpulan kembali kuesioner penelitian tidak maksimal karena kesibukan auditor sebagai akuntan untuk melakukan pemeriksaan atas laporan keluangan klien.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan kompleksitas tugas, *locus of control* dan *role ambiguity* sebagai variabel moderat di negara satu dengan negara lainnya, dan masih terdapat banyak sekali variabel moderat yang lainnya yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk penelitian dimasa yang akan dating, baiknya meneliti variabel moderat penting lainnya yang memperngaruhi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, seperti variabel moderat dari sisi *subordinante characteristic (authoriataranism, perception about abilities, needs)* dan

environmental cheracteristics (formal authority system, work group relations) (House dan Mitchell: 1974)

4. Pengumpulan data melalui e-mail pada saat pengiriman file pengisian kuesioner penulis diharapkan menggunakan format yang terdapat pada program khusus untuk menjawab kuesioner, sehingga mempermudah responden untuk menjawab kuesioner secara sistem otomatis dan tersimpan secara otomatis walaupun responden tidak dapat menyelesaikannya disaat itu.