

(1996) yang mengemukakan bahwa *locus of control* tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh Adanya pelatihan atau *training* yang sudah diperoleh, khususnya auditor junior yang berkarakter *locus of control* eksternal tidak bergantung pada bantuan, arahan atau petunjuk yang spesifik dari pemimpin tim untuk penyelesaian tugasnya tetapi berusaha untuk aktif dalam penugasan audit.

- f) Hipotesis mengenai Auditor junior yang memiliki *locus of control internal* akan meningkatkan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kepuasan kerja daripada auditor junior yang memiliki *locus of control* eksternal tidak terdukung. hal ini berarti mengindikasikan bahwa auditor junior yang memiliki *locus of control* eksternal maupun *locus of control* internal dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif akan memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mitchel *et al.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Interaksi antara gaya kepemimpinan direktif dengan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompleksitas tugas yang tinggi maka gaya kepemimpinan direktif akan menurunkan kepuasan kerja auditor junior. Hal ini dikarenakan oleh pelatihan yang diberikan kepada auditor junior sebelum mereka melaksanakan penugasan audit.
2. interaksi antara gaya kepemimpinan suportif dengan kompleksitas tugas berpengaruh negatif signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kompleksitas tugas maka gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja auditor junior. Hal ini dikarenakan penugasan yang cenderung membosankan yang membuat auditor junior merasa tidak tertantang, sehingga gaya kepemimpinan suportif dianggap lebih sesuai dalam kondisi seperti ini.
3. Interaksi gaya kepemimpinan partisipatif dengan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti semakin rendah kompleksitas tugas, maka gaya kepemimpinan partisipatif dapat menurunkan kepuasan kerja auditor junior. Hal ini dikarenakan penugasan yang ambigu biasanya membuat auditor junior tidak mempunyai ide ketika dimintai saran oleh pemimpin tim.

4. Penerapan gaya kepemimpinan direktif tidak menyebabkan perbedaan kepuasan kerja auditor junior antara auditor junior yang memiliki *internal locus of control* maupun *external locus of control*. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah sama antara auditor junior yang memiliki *internal locus of control* maupun *external locus of control*. Hal ini dikarenakan oleh sistem komando yang diterapkan oleh pemimpin tim. Sehingga auditor junior yang memiliki *internal locus of control* maupun *external locus of control* melakukan tugas yang sama.
5. Gaya kepemimpinan suportif menyebabkan kepuasan kerja auditor junior yang memiliki *internal locus of control* adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan auditor junior yang memiliki *external locus of control*. Hal ini disebabkan oleh auditor junior yang dikategorikan *internal locus of control* percaya terhadap kemampuan mereka sendiri dan percaya untuk melakukan penugasan dengan baik harus disertai usaha yang keras.
6. Gaya kepemimpinan partisipatif menyebabkan kepuasan kerja yang sama antara auditor junior yang memiliki *internal locus of control* dengan auditor junior yang memiliki *external locus of control*. Hal ini disebabkan pada penugasan yang sulit sekalipun auditor junior sulit memberikan masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pemimpin tim untuk mengambil keputusan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah :

1. Waktu yang dimiliki oleh peneliti yang cukup terbatas dalam menyusun penelitian ini, sehingga hasil penelitian belum maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan pada saat *high season* dan hanya terbatas pada daerah Jakarta Pusat, sehingga jumlah kuesioner yang disebar dalam jumlah yang sedikit, namun masih bisa digunakan.

5.3 Saran

1. penelitian berikutnya disarankan untuk dilakukan di daerah yang cakupan lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar.
2. penelitian berikutnya diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan orientasi. Karena gaya kepemimpinan yang digunakan hanya menggunakan gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif.

DAFTAR PUSTAKA

Bonner, S. E. (1994). "A Model of The Effects of Audit Task Complexity", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No.3 pp 213-34

Brown, S.P. and Peterson, R.A. (1993), "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects," *Journal of Marketing Research*, Vol. 30 No. 1, pp. 63-77.

Brownell, P. (1982), "A field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.

Chung, Janne dan Monroe, Gary S. 2001. *A Research Note on The Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgement*. Behavioral Research In Accounting. Vol. 13, 2001. Printed in USA

Daft, Richard L (2001). *Organization Theory and Design*, South Western College Publishing.