

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Probo dan Tranggono (2008).
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Purnamasari (2008), Astriyani (2011), dan Devi (2012).
3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lekamtopessy (2003), Kalbers, et,all (1995), dan Agustia (2007).
4. *Mentoring* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rapina & Friska (2011).

5.2. Saran

1. Pihak pimpinan KAP sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja, proses gaya kepemimpinan, profesionalisme dalam bekerja, dan proses *mentoring* karena berada pada kategori sedang. Untuk meningkatkan motivasi para auditor sebaiknya para pimpinan KAP lebih memperhatikan bagaimana lingkungan kerja dan bagaimana proses kerja auditor itu sendiri apakah sudah baik atau masih ada yang perlu dibantu. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan supervisor yang baik misalnya dalam memberikan *feedback* lebih baik dan jujur serta terbuka, memperhatikan keluhan auditor junior, menghargai kinerja mereka, menaruh perhatian dan dapat menjadi panutan, juga dalam melaksanakan proses *mentoring* dalam sisi penerima (auditor) harus diberikan pelatihan kepribadian untuk mempunyai rasa menghormati dan menghargai pengetahuan yang dimiliki oleh mentornya. Selain itu seorang pimpinan KAP juga harus memperhatikan bawahannya dalam bekerja karena hal ini akan memberikan motivasi yang lebih untuk para bawahannya dan auditor juga akan merasa puas bahwa pimpinannya memperhatikan mereka.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain seperti komitmen organisasional karena dalam penelitian Probo dan Tranggono (2008) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, populasi penelitian tidak hanya untuk KAP di Semarang saja dan tidak hanya diambil pada auditor-auditor yang

bekerja pada Kantor Akuntan Publik saja, melainkan bisa dikembangkan pada auditor yang bekerja pada perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah.

