

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini meneliti kembali mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris dan mengetahui pengaruh dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya yang terdiri dari bagian keuangan, anggaran dan akuntansi, SDM dan loket. Kuesioner yang telah disebar peneliti sebanyak 40 kuesioner kepada 4 bagian, yaitu SDM, Keuangan, Anggaran dan Akuntansi serta Loket. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 32 kuesioner. Kuesioner tersebut disebarkan dengan cara menitipkannya kepada salah satu karyawan dan mengambilnya pada jangka waktu yang telah ditentukan pada saat menitipkan kuesioner.

Berdasarkan analisis data yang telah diolah menggunakan software SPSS Versi 16.0 dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji F, semua variabel independen yang terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional tidak fit dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti mempunyai dan menyadari beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan ini perlu di perhatikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Responden yang mengembalikan kuesioner hanya 32 orang dan ada beberapa responden yang sibuk sehingga 8 orang responden yang tidak mengembalikan kuesioner.
2. Peneliti membatasi dalam pemilihan sampel hanya dengan memilih empat bagian saja yaitu SDM, keuangan, anggaran dan akuntansi serta loket.
3. Terdapat beberapa pertanyaan tidak valid dan hasil R Square kecil .
4. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

### 5.3 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas jumlah sampel dan populasi pada penelitiannya. Pertanyaan yang tidak valid sebaiknya tidak digunakan. Peneliti sebaiknya menilai kinerja dari variabel yang sudah terukur. Menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, konflik peran, budaya organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional. Peneliti selanjutnya dapat mencari tambahan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan wawancara langsung dengan responden sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. K. (2010). Pengaruh Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *Kajian Akuntansi*, 2 No. 1, 39-60.
- Arfan, Ikhsan Lubis, 2011 “Akuntansi Keperilakuan” Edisi kedua, penerbit salemba empat, cetakan kedua, Jakarta.
- Ari Fadzilah. 2006. “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol.3.No.1 Januari 2006 hal.12.
- Ayudiati, Soraya Eka., 2010, Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang, Universitas Diponegoro Semarang.
- Badan Usaha Milik Negara (2014). Dipetik September 2, 2014, dari Badan Usaha Milik Negara: <http://bumn.go.id>.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. UNDIP.
- Cetin, A. T., C. K., & Zengin, H. I. (2013). Impact of Mentoring on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Accounting-Finance Academicians Employed in Turkey. *Emerging Markets Journal*, Vol 3 No 2.
- Engko, Cecilia dan Gundono. “Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor”, Simposium Nasional Akuntansi X, AMKP-08, Makassar, 2007.
- Ginanjari, Yusup. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Time Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor*”, Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.
- Husein, M. F. (2008). Keterkaitan Faktor-Faktor Organisasional, Individual, Konflik Peran, Perilaku Etis dan Kepuasan Kerja Akuntan Manajemen. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 1.

- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2002, Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen. *BPFE, Yogyakarta*
- Irwandi, S. A. (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Perilaku Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (pada Karyawan Akuntansi Perusahaan Manufaktur). *No 2*, 254-270.
- Julianingtyas, B. N. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*.
- Kereta Api Indonesia (2014). Dipetik November 14, 2014, dari Kereta Api Indonesia: <http://www.kereta-api.co.id>.
- Lestarie, Rizky Silvia. "Pengaruh Locus of Control, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", Jakarta, 2009.
- Mariam, R. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro.
- Mudrajad Kuncoro, 2003, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana meneliti dan menulis tesis. Jakarta : Erlangga
- N. R. (2009). Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3.
- Nur Iindriantoro. 2006. "An Empirical Study of Locus of Control and Cultural Dimensions As Moderating Variables of The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol 15. Januari. Hal 97-114.
- Ogbanna dan Harris. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pada Perusahaan-Perusahaan di United Kingdom.
- Robbins, S. P., Judge, & Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sarita, Jena dan Dian Agustia. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*", Simposium Nasional Akuntansi XII, Makassar, 2009.
- Sopiah. "*Perilaku Organisasi*", Edisi Pertama, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.
- Sri Suwarsi, Nadia Budianti. 2009. Influence of Locus of Control and Job Involvement to Organizational Culture Applied by Employees on Bank X. World Academy of Science, Engineering and Technology, Vol 3, 2009, Page 12-24.
- Stolovich, Harold D. dan Keeps, Erica J., 1992. Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis dan Solving Performance Problems in Organizations. San Fransisco : Jprney-Bass Publisher.
- Trisnaningsih, Sri. "*Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*", Simposium Nasional Akuntansi X, AMKP-02, Makassar, 2007.
- Umam, Khaerul. "*Perilaku Organisasi*", Edisi Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi. 2008. Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Cetakan 2. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. "*Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor*", Yogyakarta, 2009.
- Windy, Aprillia Murti, 2012, "Pengaruh Motivasi, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)", The Indonesian Accounting Review, Vol 2, No 2, Juli 2012, Page 215-228.