



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor serta untuk mengetahui jika ada perbedaan variabel perilaku antara auditor yang bekerja di KAP Padang dengan Medan . Untuk itu dalam penelitian ini menggunakan dua alat analisis yaitu *Partial Least Square (PLS)* dan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, sedangkan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* dipakai untuk pmenguji perbedaan dari kedua kelompok sampel yang berbeda. Berdasarkan hasil pengujian dengan alat analisa tersebut dan uraian hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sikap profesionalisme yang tinggi akan mendukung kinerja auditor menjadi lebih baik. Seorang akuntan publik juga harus menjalankan tanggung jawab profesinya sesuai standar auditing yang berlaku, yang meliputi pertimbangan mengenai kualitas profesional mereka dan persyaratan pelaporan serta bukti-bukti yang akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.
2. Kompetensi auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Seorang auditor harus berpengetahuan cukup agar dapat memahami kriteria-kriteria yang digunakan dan cukup mampu atau kompeten untuk mengetahui dengan pasti jenis dan jumlah fakta yang dibutuhkan. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi seorang auditor akan meningkatkan mutu pemeriksaan yang dilakukannya dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.



3. Komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Komitmen organisasional ini mencerminkan dedikasi dan loyalitas seorang auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mendukung keberhasilan institusi tempatnya bekerja. Dengan adanya komitmen seseorang terhadap organisasinya maka akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi respon efektif seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bisa disebabkan karena tingkat kepuasan kerja itu sifatnya relatif dan berbeda bagi masing-masing individu. Bagi sebagian auditor tujuan bekerja di KAP adalah untuk menambah ilmu dan melakukan praktek di lapangan sehingga mereka bersedia melakukan pekerjaan yang penuh tekanan dan kompleksitas tugas karena bagi mereka adalah bagaimana menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tersebut tidak mempengaruhi kinerja auditor.
5. Tidak terdapat perbedaan profesionalisme antara auditor yang bekerja di KAP Padang maupun KAP Medan, artinya, setiap auditor dalam menjalankan profesinya memang dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme yang tinggi untuk akan mendukung hasil kinerja yang baik. Selain itu, segala bentuk standar yang harus dimiliki seorang akuntan publik juga telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang memberikan panduan dalam memberikan jasa audit dan mengikat auditor profesional untuk menurut pada ketentuan profesi dalam melaksanakan pekerjaannya dari awal sampai akhir tanpa membedakan tempat dan lingkungan auditor itu bekerja
6. Tidak terdapat perbedaan kompetensi antara auditor yang bekerja baik di KAP Padang maupun KAP Medan, artinya, setiap auditor dimanapun ia bekerja dalam menjalankan



profesinya memang dituntut untuk memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sesuai standar mengenai *proficiency* yang menyatakan bahwa auditor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

7. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional antara auditor yang bekerja baik di KAP Padang maupun Medan. Artinya, seorang auditor dalam menjalankan profesinya dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya karena keterlibatan akuntan publik tersebut dalam organisasi akan mendorong terciptanya peningkatan kinerja dan akan memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi yang dinaunginya.
8. Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor yang bekerja baik di KAP Padang maupun Medan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat relatif dan bersumber dari internal individu itu sendiri dan tidak tergantung dari perbedaan wilayah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian ini, yakni:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Kelemahan pendekatan ini misalnya dalam hal kurangnya kendali atas siapa yang merespon kuesioner tersebut.
2. Penggunaan skala Likert juga mempunyai kelemahan seperti misalnya nilai skor yang sama dianggap mempunyai karakteristik yang indentik.
3. Sebagian besar sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP yang berlokasi di Kota Padang dan Medan saja. Dengan kemungkinan kompleksitas beban



tugas yang dihadapi auditor pada masing-masing KAP di berbagai wilayah mungkin berbeda, maka hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk auditor yang bekerja di KAP di seluruh Indonesia.

4. Penelitian ini tidak melakukan wawancara langsung pada masing-masing responden, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya.

5.3 Saran

1. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan KAP dalam mengevaluasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja seorang auditor.
2. Hasil penelitian ini `memberikan kontribusi bagi auditor dalam upaya untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya. Auditor diharapkan lebih meningkatkan perilaku profesionalnya dalam setiap pelaksanaan proses audit.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan menambahkan beberapa aspek-aspek berperilaku lain dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengukur kinerja auditor sebaiknya tidak hanya menggunakan persepsi dari auditor saja, namun juga menggunakan persepsi dari supervisor atau atasan auditor.

